



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR

The Effect of Physical Work Environment On Employee Work Stress At The Public Works Office of Makassar City

Anhar Dana Putra, Ade Saraswati

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Makassar

Email: anhardanaputra@gmail.com

Diterima: 15 Maret 2022/Disetujui: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Pada saat ini, stres kerja menjadi ancaman yang serius bagi kesehatan pekerja dan pada akhirnya mengancam kesehatan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu penyebab yang dapat menimbulkan stres kerja adalah lingkungan kerja fisik yang tidak baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner yang kemudian hasilnya diolah menggunakan SPSS ver 25 dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, penataan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai yang terdiri dari fisik, emosional, kognitif dan interpersonal. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai dapat dilihat dari hasil observasi mengenai masalah-masalah lingkungan kerja fisik yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Fisik, Emosional, Kognitif, Interpersonal

ABSTRACT

this time, work stress becomes a serious threat to the health of workers and ultimately threatens the health of an organization or company. One of the causes that can cause work stress is a physical work environment that is not good. This study aims to determine the effect of the physical work environment on employee work stress. The research method used in this research is a quantitative research method with 100 respondents. The data collection technique used is the distribution of questionnaires which then the results are processed using SPSS ver 25 and observation. The results showed that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that the physical work environment consisting of lighting, air temperature, noise, color arrangement, space required and job security had a positive and significant effect on employee work stress consisting of physical, emotional, cognitive and interpersonal. The existence of a positive and significant influence between the physical work environment on employee work stress can be seen from the results of observations regarding the problems that occur in the physical work environment the public works office of Makassar City.

Keywords: Work Environment Physical, Physical, Emotional, Cognitive, Interpersonal



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Stres akibat kerja telah menjadi permasalahan yang diakui diseluruh dunia yang juga dapat mempengaruhi organisasi, baik dalam hal financial maupun dalam hal nama baik atau reputasi perusahaan. Pegawai yang

merasakan stress kerja akan membuat pegawai mengalami penurunan kesehatan dan penurunan motivasi kerja yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja jadi menurun. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik tahun 2014 menyatakan bahwa dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia 11,6–17,4%

mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stress kerja.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencegah timbulnya penyakit akibat kerja adalah setiap perusahaan perlu menerapkan sistem pengendalian pelaksanaan keselamatan kerja. Dengan begitu pegawai dapat terhindar dari penyakit akibat kerja baik secara fisik ataupun psikis. Dalam hal ini yang sangat berpengaruh adalah kondisi lingkungan kerja fisik di tiap perusahaan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik baik maka pegawai akan merasa nyaman dan dapat menikmati pekerjaannya, namun jika kondisi lingkungan kerja fisik tidak baik pegawai akan merasa tertekan dan bahkan akan mengalami stres.

Saat ini stres kerja telah menjadi ancaman bagi kesehatan pegawai, yang juga dapat menjadi ancaman bagi kesehatan organisasi. Timbulnya stress kerja dapat ditandai dengan tiga keluhan yaitu, keluhan fisiologis sakit seperti kepala/ pusing, sakit punggung, gangguan seksual, asma/ sesak nafas, gugup, nafsu makan menghilang dan badan terasa lemah, letih/ lesu. Keluhan psikologis seperti, marah, mudah tersinggung, perasaan tertekan, merasa cemas/ gelisah dan mudah putus asa dan keluhan perilaku seperti kurang konsentrasi, cepat merasa lupa, menunda-nunda pekerjaan, serta dapat melampiasikan dengan kebiasaan merokok, serta konsumsi alcohol secara berlebihan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Salah satu penyebab stress kerja adalah lingkungan kerja fisik yang tidak baik yang membuat pegawai merasa tidak nyaman seperti, suhu udara yang terlalu panas/ terlalu dingin ataupun terlalu sesak, kurangnya pencahayaan, penerangan pada tempat kerja merupakan suatu hal yang penting yang memerlukan perhatian jika perusahaan menginginkan lingkungan kerja aman dan nyaman. Penerangan alam iyang disebabkan oleh adanya matahari contohnya, mampu memancing semangat pegawai, memancing produktivitas pegawai, dan fokus dalam menjalankan tugas namun apabila cahaya yang diperoleh berlebihan juga dapat mengganggu pegawai dan suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Manzoor dkk (2009), mengungkapkan bahwa sebagian besar lingkungan kerja yang buruk menjadi faktor timbulnya stress kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada pekerjaan dan berdampak pada hasil kerja. Apabila pegawai merasa tidak nyaman selama proses pelaksanaan tugas maka tentunya hasil kerja yang akan dihasilkan tidak akan maksimal.

Dalam proses pelaksanaan pekerjaan, hal yang paling dekat dengan pegawai adalah lingkungan kerja. Ini menjadi sebab mengapa lingkungan kerja perlu diperhatikan, agar dapat membawa dampak yang baik bagi kinerja dan kesehatan mental pegawai. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman

dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja. Resiko bahaya yang dimaksud adalah, resiko terkena penyakit, penurunan efisiensi kerja dan kerugian bagi perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan wajib untuk mengupayakan perlindungan kesehatan, keselamatan serta kondisi kerja, selain untuk memberikan rasa kenyamanan kerja untuk karyawan juga untuk menjaga nama baik serta reputasi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melaksanakan aktivitasnya setiap hari di tempat kerja. Tidak dapat dipungkiri lagi apabila keadaan lingkungan kerja aman,nyaman, dan kondusif akan menjadi hal yang sangat penting bagi tiap pegawai. Karena, hal tersebut dapat memengaruhi suasana hati, rasa semangat, serta kinerja. Kondisi yang tidak baik akan membuat pegawai merasa tidak tenang, stres, dan tidak produktif. Hal ini yang menyebabkan lingkungan yang nyaman perlu diciptakan demi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Harrianto (2010), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan pegawai rasa aman dan membuat pegawai bekerja lebih optimal. Rasa emosional pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat dia bekerja, (Lewa, dkk 2005). Pegawai yang senang dengan lingkungan kerjanya akan merasa betah berada di tempat kerja dengan begitu, waktu kerja akan dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan dengan begitu perusahaan dapat mengikat pegawai agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut (Andriani, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman akan tercipta dengan cara perusahaan harus menyediakan fasilitas kantor yang memadai dan lengkap. Contoh dari fasilitas kantor yang memadai dan lengkap ini seperti mesin printer, perangkat computer atau laptop, kamera, proyektor LCD, telepon, faksimili, mesin foto kopi dan sebagainya. Dengan fasilitas kantor yang memadai dan lengkap, pegawai akan mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan akan selesai sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Sehingga hal seperti kontra produktif akibat tidak memadainya fasilitas kantor dapat dihindari. Sehingga proses pelaksanaan tugas akan dengan mudah untuk diselesaikan.

Lingkungan kerja fisik yang paling dekat dengan karyawan adalah ruangan yang sehari-harinya digunakan untuk melakukan segala aktivitas-aktivitas ditempat kerja. Ruang kerja bukan hanya bisa dijadikan sebagai tempat karyawan menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya saja, namun di ruang kerja tersebut pegawai harus bisa merasa nyaman agar tidak mudah merasa bosan, dengan begitu tingkat produktivitas pun akan semakin meningkat.

Ruang kerja yang nyaman selain untuk meningkatkan produktivitas juga akan mengurangi tingkat stress kerja pegawai. Ruang kerja pegawai perlu didesain dengan sebaik-baiknya dengan cara, dinding diberi warna yang cocok agar pegawai tidak merasa jenuh tetapi tetap bisa fokus saat bekerja, mengatur sirkulasi udara dalam ruang kerja dengan pemberian ventilasi yang baik, mengatur jarak antara meja satu dengan meja lainnya agar tidak terasa pengap, mengatur pencahayaan lampu yang baik dan cukup.

Pengaruh antara stress kerja dengan lingkungan kerja fisik dibuktikan berdasarkan studi Laha, dkk (2018), dengan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja. Apabila lingkungan kerja semakin baik, maka stress kerja akan semakin menurun. Begitupun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja fisik tidak baik maka tingkat stress kerja yang dirasakan oleh pegawai akan semakin meningkat. Kasus stress kerja juga sangat berpotensi bisa terjadi pada dinas-dinas di Kota Makassar, termasuk Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu walikota di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dalam menjalankan tugas-tugasnya membutuhkan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman, untuk mendukung kelancaran proses pekerjaan. Namun Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar mengalami permasalahan pada lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, khususnya pada bidang Keuangan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dalam proses pelaksanaan magang selama dua bulan yang dilaksanakan pada tanggal 8 Maret – 4 Mei 2021 pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, lingkungan kerja fisik pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yaitu, keterbatasan ruang gerak pegawai karena ruangan yang sempit, fasilitas kantor seperti komputer dan mesin print yang selalu error sehingga menghambat proses pelaksanaan pekerjaan, cahaya matahari yang masuk keruangan membuat silau membuat pegawai merasa sakit kepala dan pusing, suara bising yang disebabkan oleh pedagang yang bebas keluar masuk kantor untuk berjualan, dan komunitas-komunitas yang bebas masuk kantor untuk meminta sumbangan membuat pegawai terganggu dan kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Sementara itu, biasanya ada pekerjaan yang dikejar deadline yang seharusnya bisa selesai tepat waktu namun karena lingkungan kerja fisik yang kurang memadai membuat pekerjaan jadi terhambat.

Selain untuk menguji adanya pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja fisik pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar mengalami stress kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, sehingga tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Hasil dari

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengatasi masalah stress kerja dan memberikan rekomendasi terkait perbaikan-perbaikan yang dilakukan kedepannya..

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berupa angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel-variabel yang diteliti dari jawaban kuesioner yang akan diolah menggunakan SPSS ver. 25. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang berjumlah 485 pegawai, yang terdiri dari 191 Pegawai Negeri Sipil dan 294 Pegawai Kontrak. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling yaitu purposive sampling, yaitu peneliti memilih anggota sampel tertentu yang menurutnya dapat menjawab masalah penelitian, maka dari itu peneliti menentukan kriteria untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kriteria pertama yaitu pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dan kriteria yang kedua yaitu pegawai yang sudah bekerja minimal 5 tahun pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Peneliti menentukan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin. Dimana hasil dari perhitungan rumus slovin memperoleh hasil sebanyak 100. Sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini sebanyak 100 sampel.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dikumpulkan yang kemudian diolah sesuai dengan jawaban responden. Terdapat dua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah kuesioner Stress Kerja dan Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik yang disebarkan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Variabel Stress Kerja diukur dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah aitem pernyataan sebanyak 25 aitem menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Sementara Variabel Lingkungan Kerja Fisik diukur dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah aitem pernyataan sebanyak 29 aitem menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara turun langsung dilapangan untuk membagikan kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Sementara itu, observasi dilakukan untuk melengkapi data selain membagikan kuesioner. Peneliti turun langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan mengenai lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, penataan warna, suara bising, ruang gerak dan keamanan), pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Peneliti mengolah data dengan mengumpulkan hasil kuesioner, kemudian menuangkannya kedalam teknik SPSS untuk dilihat hasil dari pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik atau variable (X) dan variabel terikat terdiri dari stres kerja pegawai atau variabel (Y). Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, analisis regresi linear sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y = Stres Kerja
 a = Konstanta
 X = Lingkungan Kerja Fisik
 b = Koefisien regresi

Pada penelitian ini juga menggunakan uji validitas untuk mengetahui tingkat ketepatan tiap item pernyataan dalam kuesioner, uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden untuk tiap item pernyataan dalam kuesioner, uji normalitas untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak dan uji hereoskedastisitas yaitu untuk melihat penyebaran titik-titik pada scater plot. Adapun cara yang digunakan untuk mengukur suatu variabel pada penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan menggunakan 4 tingkatan skala yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan responden yang berjumlah 100 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, karakteristik responden dapat dibagi menjadi beberapa karakteristik antara lain; jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan serta pangkat dan golongan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Uraian	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	46%
	Perempuan	54	54%
	Total	100	100%
Usia	21-30 Tahun	43	43%
	31-40 Tahun	41	41%
	>41 Tahun	15	15%
	Total	100	100%
Pendidikan Terakhir	S2	3	3%
	S1	64	64%
	D3	2	2%
	SMA	31	31%
	Total	100	100%
Masa Kerja	5 Tahun	40	40%
	6-10 Tahun	30	30%
	>11 Tahun	30	30%

Total		100	100%
Jabatan	Staf	88	88%
	Sekretariat	1	1%
	Operasional	1	1%
	KoodinatorLapangan	4	4%
	Petugas Gudang	1	1%
	Kepala UPT PAL	1	1%
	Dokumentasi dan Publikasi	1	1%
	AnalisisSistemInformasi	1	1%
	Pemeliharaan Gedung	1	1%
	Teknik Mesin	1	1%
Total		100	100%
Pangkat/golongan	III A	7	7%
	III B	3	3%
	III C	2	2%
	III D	4	4%
	II B	1	1%
	II C	1	1%
	II D	4	4%
	Tenaga Kontrak	78	78%
	Total	100	100%

Dari hasil penelitian berdasarkan 100 responden dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin perempuan dengan persentasi sebesar 54%. Karakteristik responden berdasarkan usia responden terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 21-30 tahun dengan persentasi sebesar 43%. Karakteristik respondenn berdasarkan pendidikan terakhir, responden terbanyak yang berparsipasi dalam penelitian ini adalah responden yang tingkat pendidikan S1 dengan persentasi sebesar 64%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden yang masa kerjanya 5 tahun dengan persentasi 40%. Karakteristik responden berdasarkan jabatan, yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden dengan jabatan staf dengan persentasi sebesar 88%. Karakteristik responden berdasarkan pangkat/ golongan, yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden yang berstatus tenaga kontrak dengan persentasi sebesar 78%.

Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Ghazali, (2016:52) mengatakan uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria dalam menentukan validitas dari kuesioner adalah Jika rhitung>rtabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden sehingga rtabel yaitu 0,196 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X)

Indikator	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Ket
Penerangan	X1	0,399	0,196	Valid
	X7	0,328	0,196	Valid
	X13	0,351	0,196	Valid
	X19	0,207	0,196	Valid
	X25	0,349	0,196	Valid
Suhu Udara	X5	0,302	0,196	Valid
	X11	0,370	0,196	Valid
	X17	0,336	0,196	Valid
	X23	0,396	0,196	Valid
	X28	0,337	0,196	Valid
Suara Bising	X3	0,340	0,196	Valid
	X9	0,411	0,196	Valid
	X15	0,467	0,196	Valid
	X21	0,417	0,196	Valid
	X27	0,227	0,196	Valid
Penataan Warna	X6	0,379	0,196	Valid
	X12	0,347	0,196	Valid
	X18	0,204	0,196	Valid
	X24	0,464	0,196	Valid
	X29	0,216	0,196	Valid
Ruang Gerak	X4	0,313	0,196	Valid
	X10	0,311	0,196	Valid
	X16	0,223	0,196	Valid
	X22	0,563	0,196	Valid
Keamanan	X2	0,277	0,196	Valid
	X8	0,245	0,196	Valid
	X14	0,450	0,196	Valid
	X20	0,247	0,196	Valid
	X26	0,383	0,196	Valid

Tabel 3.

Hasil uji Validitas Variabel Stres Kerja Pegawai (Y)

Indikator	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas Korelasi	Ket
Fisik	Y1	0,535	0,196	Valid
	Y8	0,573	0,196	Valid
	Y12	0,514	0,196	Valid
	Y16	0,649	0,196	Valid
	Y20	0,565	0,196	Valid
Emosional	Y3	0,725	0,196	Valid
	Y6	0,590	0,196	Valid
	Y14	0,644	0,196	Valid
	Y18	0,616	0,196	Valid
	Y22	0,751	0,196	Valid
	Y24	0,558	0,196	Valid
Kognitif	Y4	0,261	0,196	Valid
	Y7	0,565	0,196	Valid
	Y10	0,551	0,196	Valid
	Y11	0,350	0,196	Valid
	Y15	0,601	0,196	Valid
	Y19	0,649	0,196	Valid
Interpersona	Y2	0,668	0,196	Valid

I	Y5	0,351	0,196	Valid
	Y9	0,629	0,196	Valid
	Y13	0,709	0,196	Valid
	Y17	0,800	0,196	Valid
	Y21	0,727	0,196	Valid
	Y25	0,677	0,196	Valid

Dari hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X) dan variabel stres kerja pegawai (Y) yang telah disajikan pada tabel 2 dan tabel 3 dapat dikatakan semua aitem dalam alat ukur yang digunakan valid karena semua aitem memiliki nilai r hitung > rtabel (0,196). Uji reliabilitas kuesioner juga diterapkan untuk penelitian ini. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang diperoleh konsisten atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dari 100 responden

Tabel 4.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas Alpha	N Of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,723	0,60	29	Reliabel
Stres Kerja Pegawai (Y)	0,925	0,60	25	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,723 > 0,60 yang artinya data dikatakan reliabel. Dan untuk variabel stres kerja pegawai (Y) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,925 > 0,60 yang artinya data dikatakan reliabel.

Setelah mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel, maka dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi sederhana yang diterapkan dalam penelitian ini adalah model yang ideal. Model regresi linear sederhana dapat disebut model yang ideal jika model tersebut memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data variabel dependent dan data variabel independent pada penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan one sample kolmogorov smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan > 0,05 maka data terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan one sample kolmogorov smirnov.

Tabel 5.

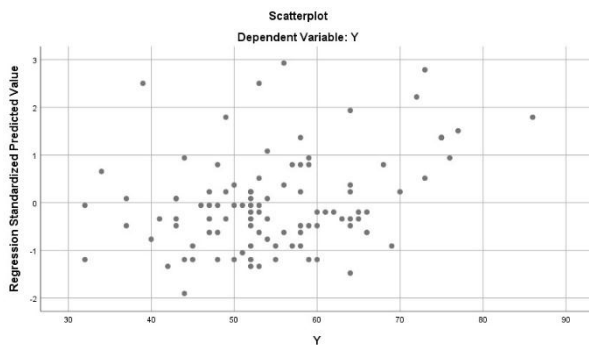
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme	Std. Deviation	9.84827006
	Absolute	.042

Differences	Positive	.042
	Negative	-.039
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan none sample kolmogorovsmirnov yang disajikan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$ maka dikatakan data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Dalam sebuah model regresi, model regresi yang baik adalah dengan hasil yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dilakukan uji heteroskedastisitas Dengan cara melihat penyebaran titik-titik pada scater plot, apabila titik-titik membentuk suatu pola tertentu maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas, namun apabila titik-titik menyebar membentuk suatu pola yang tidak jelas maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat hasil output dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS ver. 25 yang disajikan pada gambar 1 dapat dilihat dimana titik-titik menyebar dan membentuk pola yang tidak jelas. Penyebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, melebar dan menyempit. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah melewati tahap uji asumsi klasik dan dianggap memenuhi syarat untuk melakukan uji analisis regresi, maka dilakukanlah uji analisis regresi untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Berikut hasil uji analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	15.160	10.991		1.379	.171
	Lingkungan Kerja Fisik	.513	.141	.344	3.625	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel 6 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:

$$Y = 15,160 + 0,513X$$

Adapun interpretasi persamaan regresi tersebut adalah diketahui nilai konstanta sebesar 15,160, artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja fisik maka stress kerja tetap menghasilkan nilai 15,160. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja Fisik (X) sebesar 0,513 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik (X), akan menambah nilai dari variabel Stres Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,513. Dapat dilihat hasil dari uji koefisien regresi tersebut menghasilkan nilai positif sehingga dapat dikatakan variabel berpengaruh positif. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja, namun belum diketahui seberapa besar pengaruhnya. Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan variabel dependent yaitu stres kerja pegawai. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344	.118	.109	9.898

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) menggunakan SPSS ver. 25 yang disajikan pada tabel 7 dapat diketahui antara lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai, memperoleh nilai R Square sebesar 0,118 atau 11,8% artinya variabel lingkungan kerja fisik (X) mampu menjelaskan variabel stres kerja pegawai (Y) sebesar 11,8% sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam rangka mengetahui apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja maka dilakukanlah uji hipotesis. Kriteria diterimanya hipotesis apabila thitung > ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Namun sebaliknya, jika

thitung < ttabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan pengujian taraf signifikansi < 0,05. Nilai ttabel untuk sampel sebanyak 100 responden didapatkan dengan mencari nilai df dengan $df = n - k = 100 - 2 = 98$. Sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1.984. Hasil uji-t yang diolah menggunakan SPSS ver 25 dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji-t) yang disajikan pada tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa nilai thitung yaitu 3,625 > nilai ttabel 1,985 dengan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Maka, dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan Observasi atau pengamatan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengamati lingkungan kerja fisik pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang dilakukan selama satu minggu dari tanggal 8 Juli – 15 Juli 2021. Observasi dilakukan berdasarkan indikator lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, penataan warna, ruang gerak pegawai dan keamanan kerja. Berikut ini hasil observasi yang diperoleh peneliti:

Untuk indikator penerangan dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan ada beberapa bidang yang ruang kerjanya mendapatkan pencahayaan yang berlebihan. Akibat adanya sinar matahari yang masuk kedalam ruangan melalui jendela, yang membuat ruangan menjadi silau. Akibat dari ini pegawai sering mengalami pusing dan sakit kepala akibat pencahayaan yang berlebihan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terkait indikator suhu udara terlihat ruang kerja disetiap bidang pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar hamper seluruh bidang memiliki ruang kerja yang pengap dikarenakan ruang kerja yang sempit. Selain itu disetiap bidang terdapat berkas-berkas dan arsip yang sangat banyak yang membuat ruangan menjadi semakin pengap dan berdebu. Situasi seperti ini tentunya dapat menciptakan ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja.

Hasil observasi yang diperoleh peneliti terkait suara bising, suara bising yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar timbul atau berasal dari luar kantor. Seperti, banyaknya anak-anak yang bermain di area parkir suara dari anak-anak tersebut terdengar sampai kebidang-bidang dan membuat pegawai jadi terganggu, dan banyaknya pedagang maupun komunitas yang bebas masuk kantor untuk berjualan dan meminta sumbangan meskipun saat jam kerja sehingga mengganggu konsentrasi dan fokus pegawai saat sedang bekerja.

Untuk indikator penataan warna, dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti menunjukkan ada beberapa ruangan yang dindingnya berwarna putih dan ada beberapa ruangan yang dindingnya berwarna kuning. Menurut Sari (2003), warna dapat mempengaruhi manusia secara fisik seperti warna putih dapat membuat ruangan terasa lebih besar dari ukuran aslinya dan lebih

sejuk, atau pun warna kuning adalah warna hangat yang dapat membuat ruangan terasa lebih kecil.

Hasil observasi yang diperoleh peneliti terkait ruang gerak pegawai menunjukkan ruangan di tiap bidang Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar sangat sempit sehingga membuat penataan ruangan seperti jarak antara meja satu dengan meja yang lain jadi sangat dekat dan lemari-lemari berkas yang besar serta ada satu bidang yaitu bidang keuangan yang ruangnya dibagi menjadi dua lantai sehingga membuat ruangan menjadi semakin sempit dan pengap, membuat pegawai merasa tidak memiliki ruang gerak yang luas untuk bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terkait indikator keamanan kerja dapat diketahui bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar menggunakan tenaga keamanan satpam. Namun masih banyak anak-anak yang berkeliaran di area parkir yang dapat mengancam keamanan kendaraan pribadi milik pegawai. Anak-anak tersebut bermain dan berlarian disekitar kendaraan pegawai.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan observasi. Ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh variabel bebas lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat stress kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi stress kerja pegawai. Dari hasil olah data tersebut ditemukan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Kondisi ruang kerja yang sempit dan pengap bisa saja menjadi salah satu penyebab terjadinya stress kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan ruang kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar sangat sempit dan pengap, jarak antara meja satu dengan meja lain sangat dekat selain itu berkas-berkas yang bertumpuk didalam ruang kerja membuat ruangan terasa semakin sempit, bahkan ada satu bidang yang ruang kerjanya dibagi dua menjadi lantai satu dan lantai dua membuat ruangan semakin pengap sehingga pegawai merasakan keterbatasan ruang gerak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper (Saam&Wahyuni, 2012), yang menyatakan bahwa sumber stress adalah kondisi kerja yang buruk berupa ruang kerja yang sempit, tidak nyaman, panas, gelap, kotor, pengap, berisik dan padat.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar memiliki ruang kerja yang sempit untuk setiap bidangnya. Namun hal tersebut bisa diatasi dengan penataan atau pemberian

warna yang tepat untuk ruang kerja. Misalnya, pemberian warna putih disetiap ruang kerja agar memberi kesan ruangan terasa lebih besar dari ukuran aslinya. Namun dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pemberian warna pada ruang kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar ada beberapa ruangan yang diberi warna kuning yang artinya warna kuning adalah warna yang melambangkan kehangatan yang memberi kesan ruangan terasa lebih kecil dan sempit dari ukuran aslinya yang berarti penataan atau pemberian warna pada ruang kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar belum tepat, sehingga pegawai merasa tidak memiliki ruang gerak yang cukup luas untuk bekerja. Hal tersebut bisa saja menjadi penyebab timbulnya stress kerja yang dialami pegawai. Hal serupa dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savavibool, dkk (2018). Dengan hasil penelitian mengidentifikasi bahwa penataan warna pada lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada manusia dalam tiga kategori yaitu suasana hati, emosi dan fisiologi yang memicu timbulnya stress kerja dan dapat mempengaruhi hasil kerja.

Selain ruang kerja yang sempit stres kerja juga bisa disebabkan oleh suara bising. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar terdapat suara bising yang timbul dari luar kantor, hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan timbulnya suara bising dari anak-anak yang bermain di area parkir, pedagang dan komunitas yang bebas masuk kantor berjualan dan meminta sumbangan walaupun saat jam kerja sehingga dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mursali, Dkk (2009), yang mengatakan bahwa para pekerja di kantor yang bising mengalami tingkat stres yang jauh lebih tinggi.

Stres kerja yang dialami pegawai bisa juga dipicu dengan kondisi fisik yang dirasakan pegawai saat sedang bekerja. seperti sakit kepala, mata perih, otot pegal dan masih banyak lagi. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar pegawai sering mengeluh karena mengalami kepala pusing ataupun sakit kepala akibat silau. Hal tersebut terlihat dari hasil observasi yang dilakukan peneliti yang menunjukkan adanya pencahayaan yang berlebihan pada ruang kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang disebabkan oleh cahaya matahari yang masuk kedalam ruang kerja sehingga membuat ruang kerja menjadi silau dan pegawai mengalami pusing ataupun sakit kepala yang dapat memicu terjadi stress kerja. Hal serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Katabaro dan Yan (2019), yang mengatakan pencahayaan yang berlebihan atau tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik dan dapat mempengaruhi individu susah berkonsentrasi pada tugasnya. Selain itu, pencahayaan berlebihan dapat meningkatkan angka kecelakaan kerja, ketidakpuasan kerja, dan bentuk ketidaknyamanan berupa stress kerja.

Situasi kenyamanan kerja juga sangat perlu diciptakan dilingkungan kerja. Karena rasa nyaman dalam

bekerja juga dapat memicu meningkatnya stress kerja. Salah satu upaya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja adalah menciptakan situasi lingkungan kerja yang aman, dengan kondisi lingkungan kerja yang aman pegawai akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Kondisi keamanan lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar terutama di area parkir bisa dikatakan kurang aman. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terlihat di area parkir Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar banyak anak-anak yang bermain dan berlarian disekitar kendaraan pribadi milik pegawai yang dianggap dapat mengancam keamanan kendaraan pegawai. Karena kondisi lingkungan kerja yang tidak aman membuat pegawai menjadi tidak tenang dalam bekerja dan penyebab timbulnya stress kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stankeviciute, dkk (2021), yang mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja menyebabkan tingkat energi dan ketahanan mental yang lebih rendah bagi pegawai saat bekerja selain itu, ketidakamanan kerja menjadi salah satu penyebab stres yang melekat pada pegawai.

Berdasarkan permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik yang telah dipaparkan maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin mengurangi tingkat stres yang dirasakan pegawai. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak baik maka akan meningkatkan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dan Wahyuningtias (2014) yang mengungkapkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik buruk maka stres kerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila sebaliknya lingkungan kerja fisik baik maka akan menurun tingkat stres kerja karyawan.

Jika hal-hal tersebut bisa diperbaiki yaitu tidak ada lagi cahaya matahari yang masuk kedalam ruangan, suhu udara yang tidak lagi pengap, adanya aturan untuk pedagang dan komunitas tidak boleh masuk kantor saat jam kerja agar tidak menimbulkan suara bising, semua ruang kerja menggunakan warna putih agar ruangan terasa lebih besar dari ukuran aslinya, serta dapat menjamin keamanan dari kendaraan pribadi pegawai maka akan membuat pegawai menyenangi pekerjaannya serta nyaman dalam bekerja. Dengan begitu, tingkat stres kerja pegawai akan menurun. Atau bahkan pegawai tidak akan merasakan stress kerja.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi kesehatan mental pegawai yang menimbulkan stress kerja. Oleh sebab itu lingkungan kerja fisik harus diperhatikan, bila mana kondisi lingkungan kerja fisik baik maka tingkat stres kerja pegawai pun akan menurun dan begitu pun sebaliknya.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pegawai pada penelitian ini berkontribusi sebesar 11,8%

sedang sisanya sebesar 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar bisa saja karena faktor lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar atasan dan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja, halter sebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetya (2009), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor pemberian insentif halter sebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014), yang mengatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Stres kerja juga bisa dipengaruhi dengan beban kerja yang berlebihan penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Kusuma & Soesatyo (2014), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berdasarkan indikator lingkungan kerja fisik yaitu penerangan adanya pencahayaan yang berlebihan yaitu cahaya matahari yang masuk kedalam ruangan membuat ruangan silau di beberapa bidang, suhu udara didalam ruang kerja yang terasa pengap akibat ruangan yang sempit dan banyaknya berkas didalam ruangan, suara bising yang berasal dari luar kantor seperti pedagang, komunitas dan anak-anak yang bermain di area parkir, penataan warna di beberapa bidang menggunakan warna putih yang memberi kesan sejuk dan ruangan terasa lebih besar dan warna kuning memberi kesan hangat yang menimbulkan rasa semangat dan ruangan terasa lebih kecil, ruang gerak pegawai yang terbatas akibat ruang kerja yang sempit, keamanan kerja menggunakan tenaga keamanan satpam namun masih banyak anak-anak yang bermain di sekitar kendaraan pribadi milik pegawai.

Saran-saran yang dapat diberikan, sebaiknya, pihak Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar menciptakan lingkungan kerja yang sehat khususnya lingkungan kerja fisik dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik terkait penerangan tidak ada lagi cahaya matahari yang masuk keruang kerja, suhu udara menyediakan satu ruangan khusus untuk menyimpan berkas agar berkas tidak lagi tertumpuk pada ruang kerja, suara bising memberikan aturan kepada pedagang dan komunitas untuk tidak boleh masuk kantor saat jam kerja, penataan warna semua ruangan diberi warna putih, ruang gerak yang diperlukan memberikan jarak antara meja satu dengan meja lain agar pegawai merasa memiliki ruang gerak yang cukup luas untuk bekerja dan keamanan kerja dipertegas untuk tidak boleh lagi ada anak-anak yang bermain disekitar kendaraan pegawai agar pegawai bisa bekerja dengan tenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Jurnal Stindo Profesional*. ISSN: 2443-0536. Vol. 5 No. 1 Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. 2021. <https://dpu.makassar.go.id/profil-dinas-2/>. Diakses pada tanggal 03 April 2021 pada pukul 01.30 WITA
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harrianto, R. (2010). *Buku Ajar Kesehatan Kerja*. Jakarta: EGC
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Katabaro J.M. & Yan, Y. (2019). "Effects of Lighting Quality on Working Efficiency of Workers in Office Building in Tanzania". *Journal of Environmental and Public Health*. Vol. 2019. Article ID 3476490.
- Kusuma A. A. & Soesatyo, Y. (2014). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2. Nomor 2
- Lahat, dkk. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta". *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. e-issn: 2598 – 5. Vol 2. No.2.
- Lewa, dkk. (2005), "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Manzoor, dkk. (2009). "A Study of Job Stress and Job Satisfaction Among Universities Faculty In Lahore, Pakistan". *Singaporean Journal Scientific Research (SJSR)*, 2(1), pp: 1-4.
- Mursali, dkk. (2009). "Relationship between noise and job stress at a private thread spinning company". *Journal Noise and job Stress*. Vol. 28 No. 1
- Prasetya Y.B.. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Stres dan Kejenuhan Karyawan Studi Kasus Divisi Operasional PT Primacom Interbuana Wisma BCA Lt.6 Kav 22-23. Skripsi Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Pratiwi, D.M., & Wahyuningtias, R. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada PT Krakatau Steel (Persero) TBK Devisi CRM)". *Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom*.
- Saam, Z & Wahyuni, S. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Skripsi Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, S. M. (2003) "Peran Warna Pada Interior Rumah Saki tBerwawasan Healing Environment Terhadap Proses Penyembuhan Pasien". *Jurnal Dimensi Interior*, Vol.1, No.2, Pp. 141-156.

- Savavibool N, dkk. (2018). "The Effects of Colour in Work Environment: A systematic review". *Asian Journal of Behavioural Studies. (AjBeS)*. 3(13). p.149-160
- Stankeviciute, Z. dkk. (2021). "The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania". School of Economics and Business, Kaunas University of Technology, LT-44249 Kaunas, Lithuania.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabetha.
- Wibowo D.A.M.. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Di Unit Theater Dan Pentas Ramayana Serta Hotel Manohara)*. Skripsi Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.