

# Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Fisik terhadap Komitmen Karyawan pada *Hypermart* Kota Samarinda

Nurvani Turahma<sup>1\*</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Kontak Email: [turahmanurvani@gmail.com](mailto:turahmanurvani@gmail.com)

Diterima: 08/05/19

Revisi: 15/05/19

Diterbitkan: 19/12/19

## Abstrak

**Tujuan studi :** Stres kerja merupakan perasaan yang tertekan dan dialami para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang terbebani dengan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang ada di setiap bagian perusahaannya. Salah satunya lingkungan fisik akan membawa semua hal yang terdapat di sekitar tempat seseorang bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan fisik bisa berupa penerangan yang bagus. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara bersamaan menurunkan tingkat stres dan komitmen karyawanpun selalu ada untuk perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

**Metodologi :** Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan hypermart kota samarinda. Sampel yang diambil 94 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

**Hasil :** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada hypermart kota samarinda ini terlihat dari hasil (Uji t) yaitu  $t_{hitung} = 3,027 > 1,662$  menunjukkan bahwa stres kerja lingkungan fisik (X) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan (Y).

**Manfaat :** Dapat diterapkan sebagai contoh untuk menciptakan rangsangan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan diperusahaan tersebut.

## ABSTRACT

**Purpose of study :** Job stress is a feeling that is stressed experienced by employees in carrying out work that is influenced by the response of each individual and psychology, namely the consequences of each activity in the work environment which is burdened with excessive psychological or physical demands. because in carrying out ist work, employees will interact directly with the work environment that exists in each part of the company. One of them is the physical environment will bring all things that are around the place where someone works, which can directly or indirectly affect in carrying out their work. The physical environment can be good lighting, a clean office is not disturbed by noise or comfortable and cool air circulation for employees. This comfortable and conducive work environment will affect employees in carrying out their duties simultaneously reducing the level of stress and the commitment of employees is always there of the company. Conversely, if the work environment is not conducive and not good, it will have a bad impact on the company. The aim is to describe the effect of stress on the work of the physical environment on the hypermart of samarinda city.

**Methodology :** Data collection is done by questionnaire. The population used used in this study is all employees of Hypermart Samarinda City. Sample taken were 94 respondents. Sampling using probability random sampling technique. The data analysis technique used is simple linier regression analysis.

**Results :** The results of this study indicate that the work stress of the physical environment has a significant positive effect on employee commitment to the hypermart of the city of samarinda, it can be seen from the results (t test),  $t_{count} = 3,027 > 1,662$  indicating that physical environment work stress (X) has a significant positive effect on employee comitmetment (Y)

**Applications :** Can be applied as an example to create stimuli that can improve employee morale so as to increase employee commitment in company.

**Kata kunci :** *Stres Kerja Lingkungan Fisik, Komitmen Karyawan.*

## 1. PENDAHULUAN

Didalam membangun sebuah perusahaan pemimpin harus mendorong semangat kerja karyawannya. Karena, dengan membangun kinerja yang baik akan menghasilkan nilai yang maksimal. Terutama harus diperhatikan lingkungan kerja yang ada diperusahaan tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara untuk mengontrol atau memaksimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Maksudnya ialah perusahaan harus bisa mengembangkan para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, baik melalui seminar atau pelatihan-pelatihan yang membangun semangat karyawan.

Perusahaan harus melihat kondisi lingkungan kerja yang baik. Contohnya seperti, membutuhkan udara yang nyaman ditempat dia bekerja, karena dengan adanya pertukaran udara yang nyaman memberikan semangat kerja bagi para karyawan perusahaan. Stres kerja Lingkungan fisik dan komitmen karyawan sangat terkait karena dalam perusahaan, karyawan ingin mendapatkan suasana yang nyaman ketika bekerja dan fasilitas memadai yang disediakan oleh perusahaan. Komitmen kerja pada karyawan perusahaan sangat penting agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan tersebut (*goal*). Maka dari itu, lingkungan fisik dan komitmen karyawan sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan dan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan.

## 2. METODOLOGI

Dasar dari pembuatan rumusan masalah dan tujuannya dari penelitian ini, maka penelitiannya termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan pengujian antar variable yang di hipotesiskan, yakni variable (X) yang merupakan stres kerja lingkungan fisik dengan variable (Y) yang merupakan komitmen karyawan.

### 2.1 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi ini adalah objek yang akan di teliti secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan hypermart big mall dan plaza mulia yang populasinya berjumlah 124 orang. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Tujuan dari menggunakan metode ini agar mendapat sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2008) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Dan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini dapat menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

N = Populasi

n = Besar Sampel

d = 0,05/0,1

### 2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam teknik ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Carceres, Antonio, 2009) menggunakan metode teknik kuesioner dimana peneliti memberikan sejumlah pernyataan tertulis yang berhubungan dengan topik penelitian kepada karyawan hypermart kota samarinda. Pengukuran variabel akan menggunakan skala *likert* dengan lima jenis alternatif yang dapat berupa pernyataan dijadikan tolak ukur untuk menyusun.

Tabel 1: Skala Likert Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Fisik dan Komitmen Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	SS	Sangat Setuju	4
5	S	Setuju	5

Sumber : data primer yang di olah (2019)

berdasarkan Tabel 1 dengan menggunakan skala likert bisa mengetahui banyaknya tanggapan responden.

### 2.3 Analisis Rentang Skala

Dalam penelitian ini mengacu pada referensi (Rahmat, J, 2010) untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana:

P: panjang kelas interval

Rentang: Data terbesar-Data terkecil

Banyak kelas: 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah:

Tabel 2: Petunjuk Guna Menentukan Panjang Kelas

No	Kategori	Skor
1	Sangat rendah	1,00-1,79
2	Rendah	1,80-2,59
3	Sedang	2,60-3,39
4	Tinggi	3,40-4,19
5	Sangat tinggi	4,20-5,00

Sumber : data primer yang di olah (2019)

berdasarkan Tabel 2 dengan menggunakan interval bisa mencari rata-rata detiap jawaban responden guna untuk mempermudah menilai dari rata-rata tersebut

## 2. 4 Teknik Pengujian Hipotesis

### 1. Hipotesis

Ha : Terdapat stres kerja lingkungan fisik terhadap komitmen karyawan pada *Hypermart* Kota Samarinda.

Ho : Tidak terdapat pengaruh stres kerja lingkungan fisik terhadap komitmen karyawan pada *Hypermart* Kota Samarinda.

Pengaruh secara simultan digunakan untuk melihat apakah stres kerja lingkungan fisik mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan *hypermart* Kota Samarinda.

### 2. Uji validitas

Untuk mengetahui cara hitung indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS. Suatu yang dikatakan valid jika terjadi kolerasi yang kuat dengan skor totalnya, dengan kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu instrument yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel (0,5), dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tidak valid ( Sugiyo 2010)

### 3. Uji reabilitas

Metode ini dapat menggunakan jenis instrumen penelitian berupa Angket (*questionnaire*), daftar cocok (*check list*), inventori (*inventory*), dan didalam penelitian ini, peneliti menggunakan Angket dan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien reabilitas akan digunakan program SPSS. Suatu instrument dikatakan realibel jika alpha cronbach sebesar  $\geq 0,7$  ( Sekaran, 2017).

### 4. Pengujian Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh man hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (x) terhadap variabel akibat (y). Faktor penyebab pada umumnya di lambangkan dengan x sedangkan varibel akibat di lambangkan dengan Y. Regresi liner sederhana merupakan merupakan salah satu metode statistik yang di gunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Model persamaan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

y = variabel responden atau variabel akibat

x = variabel predictor

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan ) besaran response yang di timmbulkan predictor

Teknik analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stressor kelompok terhadap komitmen kerja Pada *Hypermart* Di Kota Samarinda.

### 5. Uji Signifikansi (Uji T)

Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak yaitu ditentukan dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima yaitu stress kerja lingkungan fisik berpengaruh terhadap komitmen karyawan, namun apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak yang berarti stress kerja lingkungan fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen varibel pengaruh stress kerja lingkungan fisik, terhadap komitmen karyawan pada perusahaan.

T hitung

Dimana:

b = Koefesien regresi

sb = Standart deviasi dari variable bebas

Jika t table < t hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja lingkungan fisik terhadap komitmen karyawan. Jika t table > t hitung >, maka Ho ditolak diterima dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh yang negatif antara stress kerja lingkungan fisik terhadap komitmen karyawan.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Hypermart merupakan gerai hypermarket yang tergabung dalam MPP. Gerai Hypermart yang pertama diresmikan pada tanggal 22 April 2004 di WTC Serpong, Tangerang oleh Mochtar Riady dan anaknya James T. Riady. *Head Office* (HO) Hypermart berada di LIPPO Karawaci Tangerang. Gerai hypermarket MPP ini menambah panjang jaringan ritel Matahari di seluruh Indonesia, menjadikannya salah satu perusahaan ritel terbesar di Asia Tenggara. Hypermart yang merupakan objek penelitian ini merupakan jaringan hipermarket yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain *department store* yang menjual produk sandang seperti makanan, Hypermart juga memiliki *supermarket* atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan sandang, barang kebutuhan hidup dan sehari-hari. Juga peralatan elektronik, olahraga, ATK, dll. Dengan *trademark Hyper*, yang kini sahamnya dimiliki oleh PT. Matahari Putra Prima Tbk. Saat ini Hypermart sudah memiliki 100 gerai di Indonesia.

#### 3.1 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi pada hypermart plaza mulia dan hypermart big mall berjumlah 124 orang, jumlah sample yang diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan adalah sebesar 5% sehingga jumlah sample yang ditentukan sebesar 94 orang. Jumlah sample 94 ini selanjutnya di ambil secara acak tanpa memerhatikan kelas, strata dan jabatan.

Tabel 3: Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	47	50 %
2	Perempuan	47	50 %
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Berdasarkan [Tabel 3](#) diketahui bahwa persentase karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 47 orang (50 %), dan karyawan berjenis kelamin wanita yaitu berjumlah 47 orang (50 %). Dari hasil [Tabel 3](#) menunjukkan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan sama banyaknya.

Tabel 4: Persentase Responden Menurut Pendidikan

No	Jenis pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	37	39%
2	SMK	40	43%
3	SI	9	10%
4	D3	8	9%
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Berdasarkan [Table 4](#) diketahui bahwa persentase karyawan berdasarkan jenis pendidikannya SMA yaitu berjumlah 37 orang (39 %), SMK yaitu berjumlah 40 orang (43%) , S1 berjumlah 9 orang ( 10%) dan D3 berjumlah 8 orang (9%). Walaupun hasil dari tabel di atas menunjukkan perbedaan jumlah strata pendidikan tetapi karyawan di hypermart Kota Samarinda tetap di perlakukan sama tidak melihat dari strata pendidikannya.

#### 3.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### 1 Hasil Uji validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas data dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) r hitung > r korelasi, dalam Penelitian ini telah ditentukan r korelasi sebesar > 0,5 . Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Stres Kerja Lingkungan Fisik (X)

Variable	Kode	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Udara (SKLF1)	SKI 1.1	0.817	0.5	Valid
Keamanan (SKLF2)	SKI 2.1	0.726	0.5	Valid
Kebersihan (SKLF3)	SKI 3.1	0.825	0.5	Valid
	SKI 3.2	0.767	0.5	Valid

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Dari [Tabel 5](#) dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Stres kerja lingkungan fisik (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0,5$ .

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan (Y)

Variable	Kode	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi ( KK )	K 1.1	0.517	0.5	Valid
	K 1.2	0.568	0.5	Valid
Keinginan untuk melakukan tindakan atas nana organisasi ( KK )	K 2.1	0.589	0.5	Valid
	K 2.2	0.784	0.5	Valid
Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan ( KK )	K 3.1	0.573	0.5	Valid
	K 3.2	0.610	0.5	Valid
Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran ( KK )	K 4	0.784	0.5	Valid

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Dapat disimpulkan bahwa dari [Tabel 6](#) semua item-item pernyataan komitmen karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0,5$

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $>$  rtabel, yang mana rtabel yaitu 0,7. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja Lingkungan Fisik(X)	0,806	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Berdasarkan hasil uji pada [Tabel 7](#) dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

## 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Jika niai Signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh positif stress kerja lingkungan fisik (X) terhadap Komitmen karyawan (Y). Jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 maka  $H_o$  diterima yaitu ada pengaruh negatif stress kerja lingkungan fisik (X) terhadap Komitmen karyawan (Y).

Tabel 8: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Stres Kerja Lingkungan Fisik Terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Stress kerja lingkungan fisik	0,504	3.027	0,003
Konstanta	12.645		
F Hitung	9.162		
$R^2$	0,091		
Adjusted $R^2$	0,081		
R	0,301		

Variabel terikat komitmen karyawan (Y)

Sumber : data primer yang di olah (2019)

Dari [Tabel 8](#) terlihat nilai signifikan adalah 0,003 maka lebih rendah dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak atau pengaruh positif signifikan stress kerja lingkungan fisik (X) terhadap Komitmen karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh antara variabel stress kerja lingkungan fisik terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,091. Dengan demikian berarti bahwa kepuasan kerja karyawan pada Hypermart di pengaruhi oleh stress kerja lingkungan fisik sebesar 9% sedangkan sisanya sekitar 91%

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel yang tidak termasuk yaitu memberikan motivasi karyawan melalui pelatihan, *reward*.

#### 4. Hasil uji hipotesis (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasil output SPSS:

- Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh positif stress kerja lingkungan fisik (X) terhadap Komitmen karyawan (Y)
- Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima yaitu ada pengaruh negatif stress kerja lingkungan fisik (X) terhadap Komitmen karyawan (Y)

Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,027 dengan tingkat signifikansi 0,003, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan  $df = n - 2 = 94 - 2 = 92$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,662, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,027 > 1,662. Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima. Dengan kata lain stress kerja lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan pada hypermart Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel stress kerja lingkungan fisik dengan 3 indikator dan 4 pernyataan terdapat rata-rata skor yaitu 3.43, berada pada rentang kategori skor 3,40-4,19 atau berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Hypermart di Kota Samarinda memiliki tingkat stress kerja lingkungan fisik yang tinggi dan berdampak positif terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan dalam perusahaan berdampak baik untuk karyawan, sehingga para karyawan akan selalu nyaman dengan pekerjaannya.

Dari hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel komitmen karyawan dengan empat indikator yaitu 3.06 berada pada rentang kategori skor 2.60 – 3.39 atau berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan hypermart kota samarinda masih memiliki komitmen yang cukup tinggi. Ini dikarenakan adanya indikator lain yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam perusahaan sehingga stress kerja lingkungan fisik tidak terlalu berpengaruh dalam komitmen karyawan ini bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,091. Dengan demikian berarti bahwa komitmen karyawan pada Hypermart dipengaruhi oleh stress kerja lingkungan fisik sebesar 9% sedangkan sisanya sekitar 91% dipengaruhi oleh Variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berikut merupakan penjabaran atas hasil analisis variabel – variabel stress kerja lingkungan fisik terhadap komitmen karyawan di hypermart Kota Samarinda

#### 4. KESIMPULAN

Stress kerja lingkungan fisik pada hypermart Kota Samarinda memiliki tingkat kebersihan berada pada kategori tinggi dalam artian baik. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan pada hypermart Kota Samarinda karena lingkungan yang bersih akan membuat karyawan betah dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dengan selalu semangat. Komitmen karyawan pada hypermart Kota Samarinda berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi belum tercapai dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh positif signifikan Stress Kerja Lingkungan Fisik terhadap komitmen karyawan dimana  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dan hasil uji hipotesis (Uji t) stress kerja lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan dimana  $H_a$  diterima  $H_o$  di tolak.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Bagi Perusahaan, mempertahankan perusahaan sebaik mungkin, walaupun keadaan perusahaan saat ini membaik, akan tetapi SDM/ karyawan perlu diperhatikan juga. Dan penerimaan nilai-nilai, tujuan organisasi harus dikembangkan lagi guna untuk menjalankan pekerjaan pada hypermart Kota Samarinda. Lingkungan fisik juga tetap diperhatikan sehingga komitmen karyawan selalu ada untuk membangun perusahaan tersebut. Untuk kedepannya penulis akan lebih fokus dan detail dalam menjelaskan dengan sumber-sumber yang lebih banyak yang tertungga dapat dipertanggung jawabkan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait topik yang sama agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

#### REFERENSI

- Carceres, Antonio. 2009. *Hubungan Stres dan Prestasi Kerja*. <[http://kumpulan.tugasdili.blogspot.com/2009/03/Hubungan-Stres-Dan-Prestasi Kerja.html](http://kumpulan.tugasdili.blogspot.com/2009/03/Hubungan-Stres-Dan-Prestasi-Kerja.html)>.
- Rahmat, J..2010 *Penelitian Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. 2017. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Terry, George R.. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta