



## **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITS AL – IRSYAD CILACAP**

**Fajar Nur Wibowo, Nuni Wulansari, Rizqi Zulqornain, Muhammad Fahmi Z**

Fakultas Ilmu Sosial / Bisnis Digital

Universitas Al-Irsyad Cilacap

[fajarnurwibowo14@gmail.com](mailto:fajarnurwibowo14@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*This study aims to analyze the effect of work stress and work environment on the performance of employees of the University of Al - Ersyad Cilacap. The object of this research is the University of Al - Ersyad Cilacap, while the subjects are employees of the University of Al - Ershad Cilacap. This research uses sampling with purposive sampling technique. The number of samples in this study were 169 respondents. Data were obtained through questionnaires which were distributed directly to employees of Al-Irsyad University, Cilacap. The data analysis technique uses SPSS version 22. Based on the results of the analysis performed, it shows that work stress affects employee performance and the work environment affects employee performance.*

*Keywords: work stress, work environment, performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universits Al – Irsyad Cilacap, Objek dari penelitian ini adalah Universits Al – Irsyad Cilacap, sedangkan subjeknya adalah karyawan Universits Al – Irsyad Cilacap. peneliti ini menggunakan pengambilan sample dengan Teknik purposive sampling. Jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 169 responden. Data didapatkan melalui kuesioner yang didistribusikan langsung ke karyawan Universits Al – Irsyad Cilacap. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keyword: stres kerja, lingkungan kerja, kinerja

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja

Salah satu ciri yang menonjol dari abad sekarang ini ialah terciptanya berbagai jenis organisasi. Apapun yang telah dicapai oleh umat manusia, seperti kemampuan menjelajahi angkasa luar, perkembangan teknologi yang sangat pesat, perluasan kesempatan memperoleh pendidikan yang semakin tinggi bagi semakin banyak orang, komunikasi dengan berbagai sarana yang amat canggih, peningkatan taraf hidup semakin banyak orang, pemahaman yang semakin mendalam tentang kehidupan di dasar laut, wahana angkutan yang semakin cepat dan nyaman sehingga bumi ini terasa seolah-olah makin kecil, kesemuanya itu dicapai dengan pemanfaatan organisasi (Siagian,2015).

Stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan merupakan suatu fenomena yang sudah banyak dikenal yang memungkinkan mengekspresikan terhadap dirinya sendiri secara berbeda yang mempengaruhi dalam pekerjaan yang berbeda, dalam hal ini berkonteks pada pekerjaan yang berbeda pula menurut Mechael (2009). Menurut Mutti, et al (2012) stres yaitu suatu reaksi yang terjadi pada tubuh yang mengakibatkan suatu reaksi perubahan yang membutuhkan suatu fisik, mental, emosional atau respon itu sendiri. Stres itu dapat juga berasal dari suatu pikiran yang membebani dirinya sendiri yang mengakibatkan frustrasi, gelisah, cemas yang membuat dirinya tidak terkontrol. Stres juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya stressor. Menurut Zafar, et al (2015) stress itu bias berdampak positif (Eustress) atau juga bias berdampak negatif (Distress).

Dengan memahami tingkatan stres yang terjadi di organisasi perusahaan itu akan mendapatkan kontribusi pada suatu pengetahuan yang mendalam tentang suatu fenomena dalam totalitas dan juga akan memberikan manfaat mengenai suatu hasil yang non produktif dan ketidakpuasan untuk suatu kinerja yang lebih baik di perusahaan. Stress kerja di pandang sebagai suatu pedahuluan dari suatu kepuasan karyawan.

Tidak hanya stress kerja yang mempengaruhi suatu kinerja akan tetapi lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari. Menurut Alwi (2001) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

#### **Rumusan masalah**

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah Stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?

#### **Tujuan**

1. Menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja
2. Menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
3. Menganalisis stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Stress Kerja**

Menurut Fahmi (2014:69) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Mangkunegara (2013:87) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stress telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi mengatakan bahwa stress disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespons terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu, kita mendefinisikan stress sebagai respon adaptif seorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

### **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Schultz (2006:49) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang

dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

### C. Kinerja

Kinerja kerja merupakan hasil dari proses kerja karyawan yang diukur selama jangka waktu tertentu dengan kesepakatan yang ada sebelumnya. Dari kinerja kerja karyawan ini maka dapat terlihat keberhasilan dari suatu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2017:35) mendefinisikan metode analisis deskriptif sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membandingkan dan mencari variabel tersebut dengan variabel yang lain.

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Universitas Al – Irsyad Cilacap. Jumlah sampel dalam penelitian ini didapatkan 169 responden di Universitas Al – Irsyad Cilacap, dan pemilihan responden menggunakan metode purposive sampling. Kuesioner yang diterima sebanyak 169 kuesioner, pengujian hipotesis menggunakan SPSS 22.0. Variabel dalam penelitian ini meliputi Stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert pada jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5. Dari yang terendah “sangat tidak setuju” sampai yang tertinggi “sangat setuju”.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. UJI VALIDITAS

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur (ketepatan). Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu program pengolahan data yaitu SPSS.

Menurut Sugiyono (2017:179) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0.3 keatas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid

$r$  tabel dengan jumlah sampel 30 dan level significance 5% adalah 0,361. Sehingga jika :

$r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item soal tersebut dinyatakan valid

$r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item soal tersebut dinyatakan tidak valid

hasil uji sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Karyawan

Table uji validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r tabel)	Keterangan
1	0.676	0.361	VALID
2	0.759	0.361	VALID

3	0.703	0.361	VALID
4	0.682	0.361	VALID
5	0.795	0.361	VALID
6	0.680	0.361	VALID
7	0.645	0.361	VALID
8	0.730	0.361	VALID
9	0.824	0.361	VALID
10	0.722	0.361	VALID

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil r hitung *output* SPSS pada setiap item kuesioner mengenai Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari pada syarat minimum menurut Sugiyono (2016) yaitu 0.3. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mengenai Kinerja Karyawan dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian

## 2. Stres Kerja

Table uji Validitas Stress Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r tabel)	Keterangan
1	0.692	0.361	VALID
2	0.433	0.361	VALID
3	0.574	0.361	VALID
4	0.630	0.361	VALID
5	0.763	0.361	VALID
6	0.465	0.361	VALID
7	0.556	0.361	VALID
8	0.763	0.361	VALID
9	0.533	0.361	VALID
10	0.550	0.361	VALID

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil r hitung *output* SPSS pada setiap item kuesioner mengenai Stress Kerja (X1) lebih besar dari pada syarat minimum menurut Sugiyono (2016) yaitu 0.3. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mengenai Stress Kerja dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian

## 3. Lingkungan Kerja

Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum (r tabel)	Keterangan
1	0.636	0.361	VALID
2	0.480	0.361	VALID
3	0.588	0.361	VALID
4	0.638	0.361	VALID
5	0.634	0.361	VALID
6	0.552	0.361	VALID
7	0.715	0.361	VALID
8	0.518	0.361	VALID
9	0.578	0.361	VALID
10	0.659	0.361	VALID

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil r hitung *output* SPSS pada setiap item kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari pada syarat minimum menurut Sugiyono (2016) yaitu 0.3. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mengenai Lingkungan Kerja dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian

## B. UJI RELIABILITAS

Suatu alat dianggap realible jika pada beberapa kali pengukuran terhadap subyek penelitian memperoleh hasil yang relative sama. Uji realibilitas dilakukan terhadap item kuesioner yang telah

dinyatakan valid. Suatu alat dianggap realible jika pada beberapa kali pengukuran terhadap subyek penelitian memperoleh hasil yang relative sama. Menurut Ghozali (2011:133) menyatakan bahwa jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliable dan jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliable. Pengujian realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan salah satu program pengelolaan data yaitu SPSS

Table  
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alfa	Syarat minimum	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0.6	RELIABEL
Stres Kerja (X1)	0.797	0.6	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0.794	0.6	RELIABEL

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien alpha untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.893, variabel Stress Kerja (X1) adalah 0.797, variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.794. Dengan demikian, semua variabel dinyatakan reliable karena koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0.6

### C. REGRESI BERGANDA

Model analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS dan ada juga dengan menggunakan kalkulator atau manual.

Tabel 5.12 Hasil Rwgresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.819	1.753		1.608	.110		
	Lingkungan Kerja	.184	.032	.219	5.744	.000	.989	1.011
	Stress Kerja	.744	.033	.868	22.743	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5.12 adapun persamaan struktural dalam analisis regresi ganda untuk mengetahui seberapa besar stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.829 + 0.184X_1 + 0.744X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variable terikat ( Kinerja)

X1 = Variabel bebas (Stress Kerja)

X2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

A = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0.05(5%)

Dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,819 yang artinya jika Stresss Kerja (X1), Lingkunagn Kerja (X2) nilainya sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 2.819
  2. Koefisien regresi variabel Stress Kerja (X1) sebesar 0,184 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Stress kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,003. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Stress Kerja(X1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin meningkatnya Stress Kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,744 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja (X2) mengalami

kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,563. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja(X2) dengan kinerja karyawan (Y), semakin meningkatnya Lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 1 (H1) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *stress kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya maksudnya jika suatu karyawan mengalami stress yang tinggi maka kinerja karyawan akan terpengaruh
2. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 2 (H2) yang telah disajikan pada bab sebelumnya hasilnya menunjukkan bahwa ternyata lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya jika lingkungan kerja yang tidak sesuai akan mengakibatkan kinerja karyawan berpengaruh
3. Berdasarkan hasil hypothesis H3 (H3) yang telah di sajikan pada bab sebelumnya hasilnya menunjukkan secara simultan ternyata stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika karyawan mengalami stress kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai maka kinerja karyawan akan berpengaruh

##### B. Saran

Mengingat beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka untuk kedepannya peneliti menyarankan :

- a. Lebih mempersempit penelitian pada subjek dengan kriteria tertentu seperti umur dan jenis profesi tertentu, dengan demikian hasil penelitian akan lebih terspesifik pada segmen tertentu.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini

#### Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang sudah menerbitkan penulisan saya dan juga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta
- Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Gergelova P, Corradi M, Acampa O, Goldoni M, Mutti A, Franchini I, et al. New Techniques for Assessment of Occupational Respiratory Diseases. Bratisl Lek Listy. 2008: 445-452
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. Psychology & Work Today Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Zafar, Qadoos., et al. 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research, Vol.1 (4) : 221-225.