

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta**

Agung Hartadi

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Email: agunghartadi@amayogyakarta.ac.id

---

***Abstract***

*This research is motivated by the importance of the importance of the leadership's attention at AMA Yogyakarta to their employees in order to be able to improve their performance. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline, work stress and compensation on employee performance at the Yogyakarta Administrative Management Academy. This research with 27 respondents. The results show work environment, work discipline, work stress and compensation a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) shows a value of 0.818.*

*Keywords: work environment, work discipline, work stress, compensation, employee performance*

---

**PENDAHULUAN**

Manusia dalam kehidupan sehari-harinya tidak pernah lepas dari kehidupan sosial yaitu berorganisasi, sebab pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat baik di dalam memasuki dunia kerja, dan dengan cara ini manusia bisa saling beradaptasi dengan sesama karyawan maupun atasan di sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2017:10) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam organisasi seseorang diwajibkan harus bisa berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja, dengan demikian atasan dan bawahan harus saling bekerja sama saling berkomunikasi dengan baik, saling memotivasi agar kinerja karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.

Organisasi merupakan perpaduan secara sistematis bagian-bagian yang saling bergantung/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan (Dimock dalam Umam,2018:22). Dalam mencapai tujuan

organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Namun sumber daya yang paling penting dari sumber daya tersebut hanya sumber daya manusia yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sejalan dengan itu Simamora (2004) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi organisasi, karena sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi jika ketidak adanya sumber daya manusia, untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan/manajemen dengan baik. Menurut Sedarmayati (2011) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan yang ada di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (AMAYO) kurang memadai, tata ruang yang kurang luas sehingga menyulitkan karyawan beraktivitas dan tidak leluasa, penempatan alat-alat kantor dan tempat-tempat arsip tertata kurang rapi sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Kinerja karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta (AMAYO) juga dipengaruhi disiplin kerja. Sebab disiplin kerja juga merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi. Hasibuan (2013:76) menjelaskan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: 1) Lingkungan kerja fisik: semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. 2) Lingkungan kerja non fisik: semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sebagai salah satu indikator produktifitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama sebuah organisasi. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi (Tohardi, 2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sangsi hukum, ketegasan dan hubungan kerja/hubungan kemanusiaan (Hasibuan (2017).

## Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Handoko. T (2014) yang merupakan respon internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melampaui batas kemampuan subjek (Umam ,2018). Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Gaffar (2012) antara lain Peran dalam organisasi, beban kerja, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, iklim organisasi.

## Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko,2014). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan, 3) serikat buruh/organisasi karyawan, 4) produktifitas kerja karyawan, 5) pemerintah dengan undang-undang dan keppres, 6) biaya hidup/cost of living, 7) posisi jabatan karyawan, 8) pendidikan dan pengalaman kerja, 9) kondisi perekonomian nasional, 10) jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2017).

## Kinerja

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2015). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sikap mental, pendidikan, ketrampilan dan kepemimpinan (Mangkunegara,2002). Indikator kinerja meliputi kualitas,

kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Robbins, 2006).

## Hipotesis dan Kerangka Konsep

Berdasarkan kajian teoritis maka hipotesis penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah

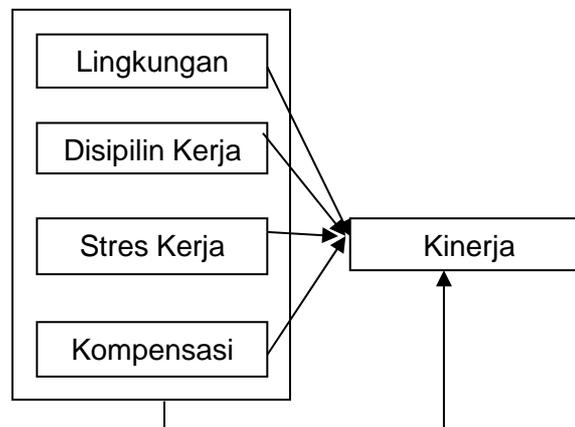
H<sub>1</sub>: Ada Pengaruh Positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.

H<sub>2</sub>: Ada Pengaruh Positif Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.

H<sub>4</sub>: Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.

H<sub>5</sub>: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan metode kuantitatif, yaitu mencari hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. Karena jumlah karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta hanya sedikit yaitu berjumlah 25 orang, maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan skala likert yang mempunyai lima alternatif pernyataan yaitu skala 1 – 5. Pengukuran validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan dari instrumen

yang digunakan. suatu instrumen valid jika nilai r hitung  $\geq$  r tabel atau nilai sig  $<$  0,05. Reliabilitas menunjukkan suatu pengukuran yang dan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq$  0.6. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20 (Ghozali, 2013).

## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen valid jika nilai r hitung  $\geq$  r tabel atau nilai sig  $<$  0,05. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq$  0,6. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan pada masing-masing indikator dari variabel mempunyai nilai *Pearson Correlation* melebihi nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,381) sehingga item pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,835; disiplin kerja sebesar 0,967; stress kerja sebesar 0,934; kompensasi sebesar 0,890 dan kinerja karyawan sebesar 0,953 karena nilai reliabilitas  $>$  0,6 sehingga semua pernyataan reliabel.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

| Variabel            |                  | Koefisien Regresi | $t_{\text{hitung}}$ | $p\text{-value}$ | Ket      |
|---------------------|------------------|-------------------|---------------------|------------------|----------|
| Bebas               | Terikat          |                   |                     |                  |          |
| Lingkungan Kerja    |                  | 0,312             | 3,174               | 0,004            | diterima |
| Disiplin Kerja      | Kinerja Karyawan | 0,299             | 2,824               | 0,010            | diterima |
| Stres Kerja         | Karyawan         | -,417             | -3.508              | 0,002            | diterima |
| Kompensasi Kerja    |                  | 0,236             | 2,314               | 0,030            | diterima |
| $F_{\text{hitung}}$ | 30,260           |                   |                     | 0,000            | diterima |
| $R^2$               | 0,818            |                   |                     |                  |          |

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai  $p\text{-value}$   $0,004 <$   $0,05$ . Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai  $p\text{-value}$   $0,010 <$   $0,05$  sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua ( $H_3$ ) yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai  $p\text{-value}$   $0,000 <$   $0,05$

sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua ( $H_4$ ) yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai  $p$ -value  $0,030 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,620 yang artinya 62,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 3,174 dan nilai Sig 0.004  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan, lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan (Peggy, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung (2011); Diah (2015).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 2,824 dan nilai Sig 0.002  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat di perlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran keamanan keselamatan kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya. (Heny Sidanti,2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhraty 2018.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung -3,508 dan nilai Sig 0.002  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan stres akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliawan, 2011; Sari 2015 yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 2,314 dan nilai Sig  $0.030 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwianto, 2019; Poluakan, 2019.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **REFERENSI**

Abdillah, Arief Chaidir dan Farid Wajdi (2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai KPP Pratama Boyolali*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol 2.

Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2 (1) : 24-34.

Bawono, Anton(2006), *Multivariate Analisis Dengan SPSS* , Cet. 1, Salatiga: STAIN Salatiga press.

Dessler, Gary (2015), Ed. 14. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Penerbit Salemba Empat.

Gaffar, Hulaifah(2012), *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*, Penelitian Skripsi, Universitas Hasanudin Makassar.

Ghozali, Imam(2011), Cet.5, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani(2014),Cet. 10, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan, Malayu, S.P(2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.rev. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Lidya, T., Peggy, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan pada fakultas ekonomi dan bisnis unsrat Manado. EMBA. Vol.3 No. 3 Maret 2015 hal : 890-899.

Mangkunegara, Anwar Prabu(2013), Cet. 11, *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Militya Ch. Takasenseran, Silvy dan L. Mandey (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut*, Jurnal Emba Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 2.

Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow ( 2014), *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*, Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado Vol 2.

Risfatul Khotimah, Edward Gagah, dan Leonardo B Hashiolan, *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT.Ungaran Sari Garment*, Jurnal Universitas Pandanaran Semarang.

Rivai, Veithzal(2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sari, R.P. (2015). “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Butique hotel Yogyakarta”.*Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.3.Cet.1 Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Simamora, Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PenerbitSTIE YKPN.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Untuk Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cet.24, Bandung: Penerbit Alfabeta.

\_\_\_\_\_ (2015),*Statistika Untuk Penelitian*. Cet.26, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwati, Yuli (2013), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman, Vol 1.

Tohardi,Ahmad (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Universitas Tanjung Pura.

Umam, Kaherul(2018),Cet. 3, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wahyuni, Yuyun(2017), *Metodologi Penelitian Bisnis Bidang Kesehatan*, Yogyakarta: Fitramaya.

Yuliawan, E. (2012). “Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung”. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2, (1), 11-21.