



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi pada Kantor Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan)

Oleh :

Tri Fita Khoirotun Muaffifah*)

Tryfita@gmail.com

Abd. Kodir Djailani **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAK

The aim of this research is to find out of the influence of stress work, work environment against the performance of employees in partial and simultaneous. This method of using the quantitative, the kind of this research was causal comperative research. A sample of this research is civil servants district Turi district Lamongan the numberet in 33 respondents. The data collection using the questionnaire. The analyst used in this study is linear regression analysis multiple with SPSS 16.0 for windows. 1. The results of research shows that : there are the influence of a significant positive and stress work employees. 2. There are the influence of positive and significant work environment against the performance of the servants.

Keyword : *performance employee, stress work, work environment.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dengan adanya era bebas sekarang ini semakin mendunia dan semakin meningkatnya adanya ilmu dan teknologi yang ada dan persaingan bisnis yang begitu pesat oleh dunia bisnis. Masalah yang seharusnya dihadapi oleh instansi ialah bagaimana prosedur peningkatan kinerja yang baik dan memenuhi standar yang ditentukan instansi itu sendiri dengan ini kita harus memperhatikan antara stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi instansi tersebut. Instansi harus memiliki kinerja yang baik dan sempurna agar instansi bisa berkembang dan mengalami peningkatan, dan itu bisa membantu meningkatkan keuntungan instansi. Dan sebaliknya jika kinerjanya buruk suatu instansi akan menurun dan instansi itu akan rugi.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

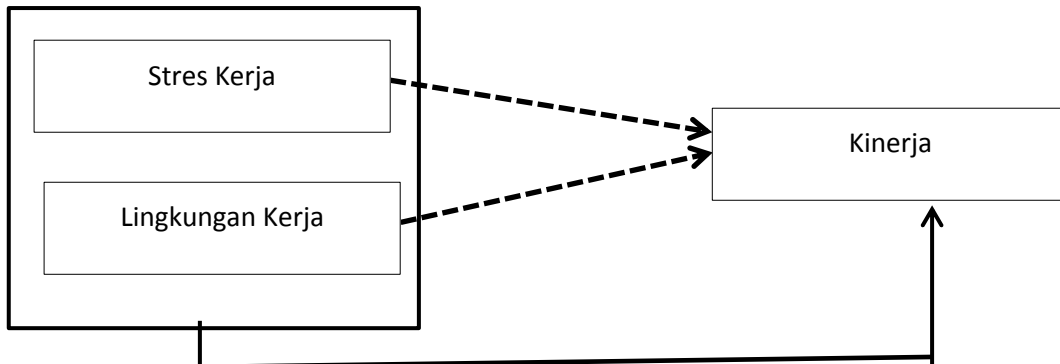
TINJAUAN TEORI

Handoko (2014:200) “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”

Sedarmayanti (2001:21) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sinambela (2012 : 5) “kinerja adalah pelaksanaan sesuatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan”.

KERANGKA KONSEPTUAL



—————> Secara Simultan

.....> Secara Parsial

HIPOTESIS

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu suatu jenis penelitian yang menyoroti pengaruh dari variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun (2006) bahwa penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan) adalah suatu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Turi Kab. Lamongan. Beralamat Jl. Raya Turi, Sukorejo, Kabupaten Lamongan.

WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Mei 2018.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Stres Kerja

Indikator :

- Tekanan
- Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- Pekerjaan yang berbahaya
- Beban berlebihan
- Target dan harapan tidak pasti

Lingkungan Kerja

Indikator :

- Situasi kerja
- Partner kerja

- c. Adanya fasilitas kerja
- d. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- e. Sirkulasi udara ditempat kerja
- f. Kebisingan ditempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Kenyamanan di tempat kerja

Kinerja

Indikator :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Keadaan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

METODE PENGUMPULAN DATA

Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data yang diambil adalah nilai jawaban responden hubungan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2007:49) “mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut”. Untuk mengukur validitas, dalam penelitian ini dilakukan dengan cara korelasi *bivariate*.

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.780	0,334	Valid
	X1.2	0.715	0,334	Valid
	X1.3	0.854	0,334	Valid
	X1.4	0.560	0,334	Valid
	X1.5	0.874	0,334	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.804	0,334	Valid
	X2.2	0.633	0,334	Valid
	X2.3	0.606	0,334	Valid
	X2.4	0.760	0,334	Valid
	X2.5	0.872	0,334	Valid
	X2.6	0.822	0,334	Valid
	X2.7	0.649	0,334	Valid
	X2.8	0.458	0,334	Valid
	X2.9	0.336	0,334	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0.750	0,334	Valid
	Y1.2	0.821	0,334	Valid
	Y1.3	0.824	0,334	Valid
	Y1.4	0.750	0,334	Valid
	Y1.5	0.849	0,334	Valid
	Y1.6	0.757	0,334	Valid

Dari tabel diatas bisa dibuktikan bahwa instrumen dari data stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai kantor kecamatan turi kabupaten lamongan adalah valid karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari pada nilai kritik pada tingkat signifikan 5%

Uji Reliabelitas

“Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali :2011:163). “Nilai koefisien yaitu antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 maka menunjukkan makin reliabel dan ukuran yang dipakai untuk semakin reliabilitas jika *Cronbach’s Alpha* diatas 0,6”.

Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien	Hasil Uji
Stres Kerja	0.797	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.794	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.757	Reliabel

Menurut hasil uji reliabilitas bisa dibuktikan semua variabel tersebut reliabel. Karena nilai koefisien *Cronbach’s Alpha* diatas 0,6.

Uji Normalitas

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92568194
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.104
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		.657

a. Test distribution is Normal.

nilai uji *Kolmogorov Smirnov Z* menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,657 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

“Uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF < 10 dan angka tolerance $> 10\%$ ” (Imam Ghozali, 2011).

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres	.834	1.199
	Lingkungan	.834	1.199

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi gangguan multikolinearitas karena nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

2. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila p value pada variabel independen $> \alpha 0,05$ ” (Imam Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisita

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.238	2.012		-.616	.543
	Stres	-.022	.068	-.063	-.323	.749
	lingkungan	.082	.061	.260	1.339	.191

a. Dependent Variable: RES2

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas karena hasilnya lebih besar dari pada 0,05

Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.305	3.007		1.431	.163
	Stres	.319	.102	.376	3.138	.004
	Lingkungan	.432	.091	.569	4.750	.000

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T

Coefficients

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.431	.163
	Stres	3.138	.004
	lingkungan	4.750	.000

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) pengujian tersebut dapat memberikan beberapa keputusan, antara lain

1. Stres Kerja

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.138 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,004 < 0,05$, ditolak H_0 artinya secara parsial Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,664 dengan presentase signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$, ditolak

H_0 artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (secara Simultan) pada dapat memberikan keputusan, yaitu :

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.397	2	105.698	26.722	.000 ^a
	Residual	118.664	30	3.955		
	Total	330.061	32			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, stres

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,077 dengan presentase signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$, ditolak H_0 artinya secara Simultan stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.617	1.989

a. Predictors: (Constant), lingkungan, stres

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai Adj R^2 sebesar 0,640 (64.0%) artinya Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Stres kerja dan

Lingkungan kerja sebesar 64.0% sedangkan sisanya sebesar 64.0 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan didalam Bab IV yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan.
3. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih dari dua atau lebih banyak variabel independen lainnya. Dan sampel yang digunakan dapat diperluas atau diperbanyak maupun berkarakteristik.
2. Bagi Instansi
Untuk pihak instansi lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, agar pegawai bisa bekerja dengan baik. Bila pegawai merasa nyaman dalam bekerja maka visi utama instansi tersebut akan tercapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju
- Sinambela, Lijan 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghazali Imam (2007). *Analisis Motivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang



Tri Fita Khoirotun Muaffifah*) adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang
Abd. Kodir Djailani **) adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang
M. Khoirul ABS *)** adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang