

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Gombong

Ngafifatun Nurul Azizah¹✉, Rismawati², Novia Evelyn³, Muthia Nurul Fadhillah⁴, Wilson Candra Teguh Pratama⁵

¹Department of Management, Universitas Muhammadiyah Gombong, Indonesia

✉ ngafifatunnurul@gmail.com

Abstract

The work environment is one of the factors that can improve employee performance. Pressure can come from an uncomfortable work environment, causing work stress in employees. The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance. This research was conducted at Muhammadiyah Gombong University with a sample of 41 people. Statistical calculations were carried out using the SPSS computer program. From the research results, it can be seen that the work environment and work stress have a simultaneous and partial effect on employee performance. Partially, the work environment variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a significance level of $p\text{-value } 0.001 < 0.05$. The work stress variable (X2) partially has a significant effect on work performance (Y) seen from the $p\text{-value}$ significance level of $0.005 < 0.05$.

Keywords: *Work environment 1; Job Stress 2; Employee Performance 3 [Century 10 pt, italic]*

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Gombong

Abstrak

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tekanan dapat berasal dari lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Gombong dengan sampel 41 orang. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 29. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Variabel stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dilihat dari tingkat



signifikansi p-value $0,005 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja 1; Stres Kerja 2; Kinerja Karyawan 3

1. Pendahuluan

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, jika kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga bagi perusahaan (Handayani dan Daulay, 2021). Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki prestasi dan kemampuan yang memadai karena hal tersebut akan membawa kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang membutuhkan karyawannya untuk memaksimalkan kinerjanya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting yang harus diperhatikan untuk pengembangannya, karena kehadiran sumber daya manusia yang baik dan profesional memang membantu dalam memaksimalkan kinerja perusahaan (Pratama, dkk 2023). Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito dan Nuraini 2018). Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Pratama, 2020). Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Gombong karena tempat penelitian memiliki karakteristik yang sesuai dengan penelitian. Berbagai fasilitas dan sumber daya yang tersedia, seperti perpustakaan, dan tenaga ahli memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Kemudahan dalam mendapatkan izin dapat menghemat waktu peneliti dalam melakukan penelitian. Adanya bimbingan, kritik dan saran serta dukungan yang diberikan sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Literatur Review

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan mencerminkan dedikasi dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pemimpin organisasi. Kasmir (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Hasibuan, 2016) adalah prestasi yang ditunjukkan seseorang terkait penyelesaian setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya disesuaikan pada keahlian, pengalaman serta kesungguhan. Berdasar pendapat dari (Moenir, 2016) bahwa "kinerja adalah sebagai hasil dari suatu pekerjaan atau prestasi seseorang pada suatu waktu dengan ukuran tertentu pula".

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan akan betah dalam menjalankan aktivitas di tempat kerjanya, sehingga pemanfaatan waktu kerjanya dapat efektif dan kinerja karyawan pun akan positif. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terjalin antar pegawai, hubungan atasan-bawahan, dan lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Siagian dan Khair, (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

2.1.3 Stres Kerja

Secara formal, stres bisa dikatakan sebagai sebuah peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang terhadap situasi yang sedang menyimpannya dan menjadi suatu respon adaptif yang terpengaruh dari proses psikologi atau karakteristik individu yang karena akibat tindakan eksternal. Secara psikologis, respon stres ini merupakan "passing gear" biokimia yang melibatkan perubahan hormon yang memobilisasi fisik untuk tuntutan yang luar biasa (Kreitner dan Kinicki, 2014). Menurut Gibson dkk (2018), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi

atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah penggabungan hal-hal negatif yang timbul dari beban kerja hingga pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan kewajibannya.

3. Metode

A. Lokasi Penelitian

Penelitian pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap karyawan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Gombong.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

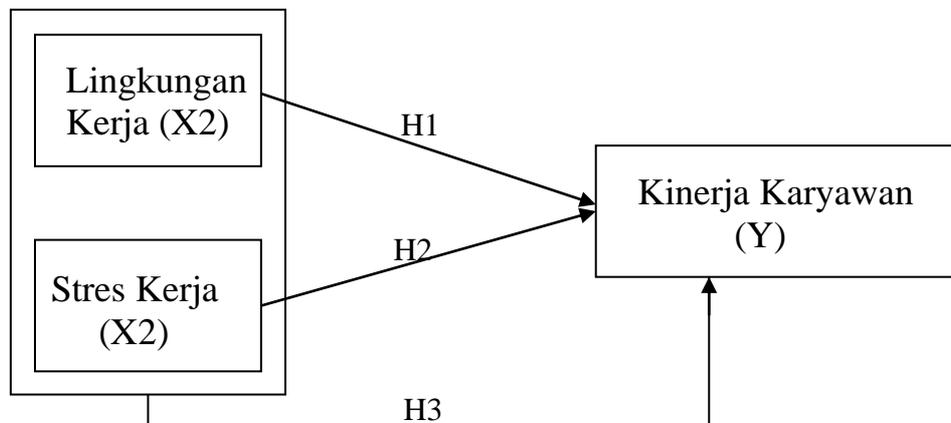
C. Jenis dan Sumber Data

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mempelajari literatur-literatur, buku bacaan lainnya, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel-variabel serta permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan Universitas Muhammadiyah Gombong. Dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner berupa identitas diri dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepada responden.

E. Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Berdasarkan kerangka hipotesis yang telah dikemukakan, maka penelitian hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan olah data menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument memberikan nilai yang baik pada butir indikator variabel kinerja karyawan dan dinyatakan valid karena menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,3081.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Astianto, 2014)

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Uji Asumsi Klasik

Uji melihat layak tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terkait berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi, antara lain :

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.839	2.521		5.885	<,001		
	X1	.855	.133	.893	6.429	<,001	.644	1.552
	X2	-.582	.195	-.414	-2.979	.005	.644	1.552

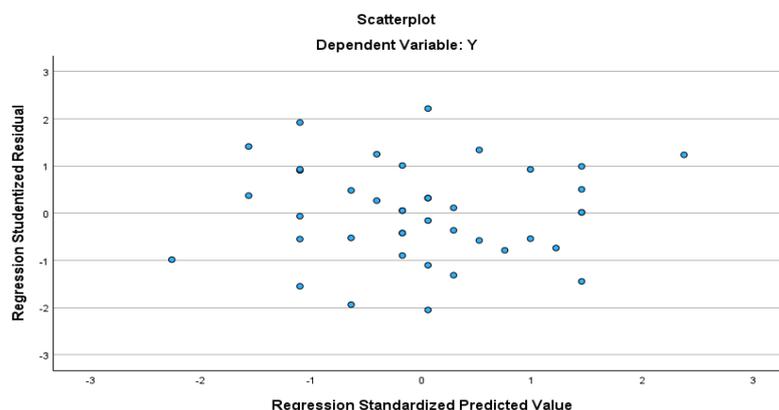
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk lingkungan kerja (X₁), stres kerja (X₂) di bawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Astianto,2014).

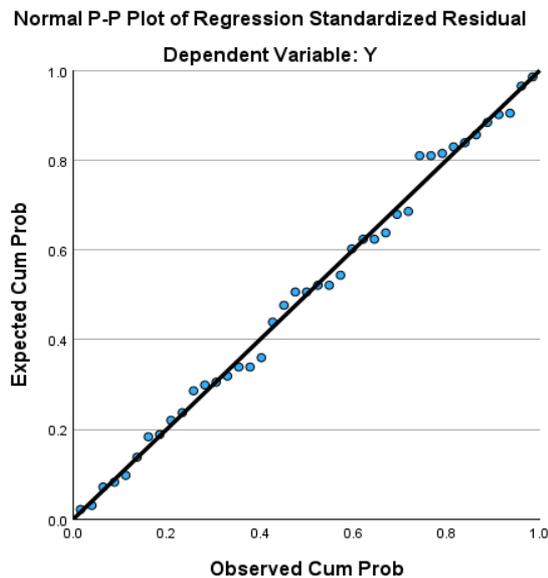


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Pada gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji Heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

DU	DW	4-DU
1,603	2,314	2,397

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa penelitian ini mempunyai nilai DW yang terletak diantara DU dan 4-DU. Nilai DU diperoleh dari tabel DW dengan $n = 41$ dan $k = 2$ yaitu sebesar 1,603. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi.

Uji t (Secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.839	2.521		5.885	<,001		
	X1	.855	.133	.893	6.429	<,001	.644	1.552
	X2	-.582	.195	-.414	-2.979	.005	.644	1.552

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji t pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X_1) signifikansi p-value $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, Dan dari hasil uji t dilihat bahwa stres kerja (X_2) signifikansi p-value $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_2 atau stress kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.978	2	71.989	15.808	<,001 ^b
	Residual	173.046	38	4.554		
	Total	317.024	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), StresKerja, X1

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 29 di dapatkan dengan tingkat signifikan p-value $0,001 < 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa H_3 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Gombong.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 3. Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.454	.425	2.134	2.314

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program spss 29 seperti yang ada pada tabel 3 diatas maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,674 artinya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh model penelitian dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji korelasi sebesar 67,4%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 45,4%, dan 54,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis diperoleh bahwa variabel independen Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Gombong. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Handayani dkk (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Universitas Muhammadiyah Gombong berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperbaiki lingkungan kerja yang buruk. Dimulai dengan menciptakan lingkungan dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang. Selain perbaikan kondisi lingkungan, evaluasi juga harus dilakukan. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur apakah perbaikan yang dilakukan berhasil. Jika tidak, maka perlu memperbaiki ulang lingkungan tempat bekerja. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semakin kecil stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar peluang mereka untuk meningkatkan kinerja. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan salah satu aspek ini dengan menganalisis masalah apa yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawannya. Bagaimana cara untuk mencegah, mengurangi ataupun cara untuk menanggulangi dampak yang akan ditimbulkan dari stres kerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapat menyebutkan bahwa stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -2,979 (bernilai negatif). Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito dan Alriani, 2018) yang

menyatakan bahwa semakin rendah stres karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Gombong.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Gombong, bahwa semakin rendah stres karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Gombong.

Referensi

- [1] Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 132-138.
- [2] Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31-42.
- [3] Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- [4] Hartini dkk. (2021). Perilaku Organisasi. Bandung : Widina Bhakti Persada
- [5] Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- [6] Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- [7] Pratama, W. C. T., Fatkhurrokhman, T., & Bagus, W. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Universitas Muhammadiyah

Gombang. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10(2), 955-961.

- [8] Pratama, W. C. T. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Islami, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Di Purwokerto) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- [9] Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- [10] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.
- [11] Wandu, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(1), 21-30.
- [12] Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 963-972.