

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGELOLAAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS DARMA AGUNG

Nazlah Rachma Panggabean

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengelolaan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Universitas Darma Agung. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Universitas Darma Agung. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darma Agung kuat dan positif dengan koefisien determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar = 0,334. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 33,4% oleh lingkungan kerja ( $X_1$ ), (2) pengaruh pengelolaan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darma Agung kuat dan positif dengan koefisien determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar = 0,186. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 18,6 % oleh pengelolaan stres kerja ( $X_2$ ); sedangkan (3) pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengelolaan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darma Agung kuat dan positif dengan koefisien determinasi ( $R_{square}$ )sebesar = 0,364, hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 36,4% oleh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengelolaan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama.

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Pengelolaan Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai*

## I. PENDAHULUAN

### 1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang mencintai pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda organisasi.

Universitas Darma Agung adalah suatu organisasi yang berbentuk Yayasan yang mengembangkan misi pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan. Universitas Darma Agung sebagai salah satu universitas swasta yang mengelola banyak konsentrasi pendidikan dan

pengasuh beribu mahasiswa dari berbagai jurusan, dituntut efektif dan efisien dalam bekerja dan didukung oleh peraturan yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua pegawai, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana keberhasilan manajemen di dalam organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai .

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi

perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Setiap kinerja pegawai masing-masing tidak sama dalam hal penilaian kualitas maupun kuantitas kinerjanya. Tingkat penyelesaiannya dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai juga berbeda. Berdasarkan hasil kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas pekerjaan maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara lingkungan kerja secara fisik seperti fasilitas di kantor, dan lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan kerja dan kelompok lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Darma Agung**” .

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Dama Agung ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Universitas Darma Agung ?
- c. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai Pada Universitas Darma Agung ?

## **II. TINJUAN TEORITIS**

### **2.1. Kinerja**

#### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

*Perfomance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:17). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

#### **2.1.2. Aspek-aspek Kinerja**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

#### **2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

##### **1. Faktor Individu**

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikologi (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas

kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja relatif dan memadai.

Menurut Gibson (2003) menyatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan
2. Sikap dan etika kerja
3. Efektivitas
4. Otoritas dan tanggung jawab
5. Disiplin
6. Inisiatif
7. Sarana pendukung

### 2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Adapun menurut Siagian (2008:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

### 2.2.2. Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper (1995) dalam Jacinta (2002) menyatakan sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

- a. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

- b. Kelebihan beban dapat dibedakan secara kualitatif dan kuantitatif. Dikatakan kelebihan beban secara kuantitatif jika banyaknya kerjanya yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Kelebihan beban secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

- c. *Deprivational* stres adalah kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpastian, atau pekerjaan tersebut kurang mengundang unsur sosial (kurang komunikasi sosial)

- d. Pekerjaan beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya.

## 2. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini mengalami konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

## 3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu

perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksanakan.

#### 4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan maupun karyawan menjadi stres. Menurut Manuaba (2005) stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat disebabkan oleh :

- a) Tuntutan pekerjaan terlalu berat atau terlalu rendah
- b) Pekerjaan tidak punya hak tidak diikutkan dalam mengorganisir kerja mereka
- c) Dukungan rendah dari manajemen dan teman kerja
- d) Konflik karena tuntutan yang tinggi seperti tercapainya kualitas dan produktifitas.

#### 2.2.3. Pengaruh Stres Kerja

Stres pada waktu kerja dan dalam kehidupan sehari-hari tidak bisa dihindari. Beberapa individu tidak dapat menguasai atas suatu priode waktu karena stres kerja. Ketika individu menjadi letih dan merasa bahwa tidak ada suatu yang positif dikerjakannya, mereka menunjukkan sebuah gejala yang sering disebut dengan *burnout*. Gejala *burnout* dapat dialami setiap orang atau pekerja. Perasaan kesal marah didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja secara terus menerus yang mengakibatkan kelelahan diantara pekerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah.

*Burnout* bukan suatu gejala yang datang secara tiba-tiba. Seseorang individu menemukannya melalui beberapa tahap. (1) keterlibatan kerja menjadi meningkat, (2) strategi dalam bekerja, (3) menjadi terpisah atau menarik diri dari pekerjaan dan (4) mengalami gejala-

gejala fisik dan prilaku. Selama ini penelitian *burnout* terutama telah diadakan tahapan profesi-profesi dibidang jasa, seperti guru atau dosen, perawat, dokter, pekerja sosial, ahli terapi, dan polisi. Keterlibatan dalam bekerja yang meningkat (*intens*) dari masing-masing profesi tersebut tampaknya menjadi pemicu terjadi *burnout*. Dari titik pandang organisasi *burnout*, konsekuensi yang paling nyata dari *burnout* adalah menurunnya prestasi kerja. Jika seseorang mengalami *burnout*, prestasinya mungkin tidak akan dapat dilanjutkan lagi. Bagaimanapun, *burnout* melibatkan penarikan diri dari pekerja. Peneliti juga telah menemukan bahwa individu yang mengalami *burnout* lebih banyak absen dan memiliki *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja lain.

#### 2.2.4. Gejala Stres Kerja

Menurut Braham dalam Handoyo (2001) menyatakan bahwa ada beberapa tanda-tanda dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, gangguan pencernaan, berubah selera makan.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun.

#### 2.2.5. Dampak Stres Kerja

Menurut Schuler dalam Dwiyanti (2001) mengidentifikasi beberapa pelaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurutnya stres yang dihadapi oleh karyawan berkolerasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta teridentifikasi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja berupa:

- a. Terjadinya kekacauan dan hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja

- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunkan tingkat produktifitas

### 2.3. Lingkungan Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, (Mangkunegara, 2001). Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditimbulkan oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001).

#### 2.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

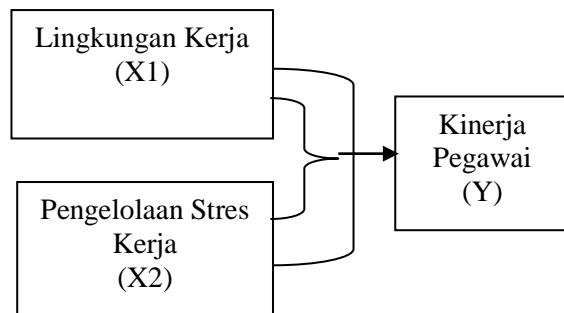
Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### 2.4 Kerangka Berfikir

Jika seorang pegawai merasa nyaman dilingkungan kerja dan memiliki stres kerja secara positif. Maka kinerja

yang akan dihasilkan akan menjadi baik dan membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan

Dengan lingkungan dan stres kerja yang baik, maka tujuan dalam organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan akan tercapai. Dari uraian tersebut dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



### 2.5. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul (Suharsini, 2006:130). Anggapan sebagai satu hipotesis juga merupakan data tetapi karena kemungkinan bias salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuat keputusan harus diuji dahulu dengan memakai data hasil observasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung Medan.
- H2 : Pengelolaan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung
- H3 : Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Darma Agung.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan

yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan tersebut *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2006:45). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel tersebut, secara oprasional, secara praktik, secara nyata, dalam lingkup objek penelitian/ objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Robbins (2002)	<p><b>Lingkungan Kerja Fisik</b> Lingkungan kerja fisik mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai</p> <p><b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b> Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suhu</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Mutu udara</li> <li>• Ukuran ruang kerja</li> <li>• Privasi</li> <li>• Hubungan kerja</li> <li>• Kelompok lingkungan kerja</li> </ul>	Skala Likert

	Di dalam melakukan aktivitasnya pasti membutuhkan orang lain		
Pengelolaan Stres Kerja (X2) Pace dan Faules (2002)	Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, promosi, berfikir, dan kondisi sekarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen Waktu</li> <li>• Kesiediaan memaafkan</li> <li>• Bersosialisasi</li> <li>• Meningkatkan spiritual</li> <li>• Menjaga pola hidup sehat</li> </ul>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y) Gibson (2003)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja efektifan kinerja lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas dan kemampuan</li> <li>• Sikap dan etika kerja</li> <li>• Efektivitas dan efisiensi</li> <li>• Otoritas dan tanggung jawab</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Sarana pendukung</li> </ul>	Skala Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Universitas Darma Agung dengan jumlah pegawai 62 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan sampel karena berdasarkan data jumlah pegawai Universitas Darma Agung adalah kurang dari 100 orang, yaitu hanya terdapat 62 orang.

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,.....Xn) dengan variabel dependen (Y). Model ini merupakan model regresi

berganda dimana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Darma Agung. Data yang digunakan biasanya bereskalanya interval atau rasio. Untuk melakukan pengujian regresi linier berganda, penulis menggunakan bantuan program software SPSS.

Persamaan regresi linier berganda untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Skor Variabel Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>...b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Skor Variabel

Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Skor Variabel Stres Kerja

e = Standar Error

dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dan dengan menggunakan output program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) pada tabel *coefficients*.

### 3.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa varian variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan output program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) pada tabel *model summary* bagian *Adjusted R square*.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### 3.5.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> (lingkungan kerja dan stres kerja) benar-benar mempengaruhi terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambil keputusan :

H<sub>0</sub> didukung jika F hitung < F tabel pada α = 5 %

H<sub>0</sub> tidak didukung jika F hitung > F tabel pada α = 5%

#### 3.5.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2005). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>=b<sub>2</sub>=0, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja terhadap kinerja pegawai

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> = 0, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

H<sub>0</sub> didukung jika F hitung < F tabel pada α = 5%

H0 tidak didukung jika F hitung > F tabel pada  $\alpha = 5\%$ .

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Analisis Korelasi dan Regresi Antar Variabel

##### 4.1.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Universitas Darma Agung dapat dilihat dari besarnya korelasi yang ada. Dengan bantuan SPSS V. 20, diperoleh output sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.323	4.12237

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 0,578 dan koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 33,4% oleh lingkungan kerja (X1), sedangkan sisanya 66,6% (100% - 33,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Rsquare berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka Rsquare semakin lemah hubungan kedua variabel.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.243	5.983		3.885	.000
Lingkungan_Kerja	.583	.106	.578	5.491	.000

Hasil uji coefficients seperti yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa nilai (constant) = 23,243 dan nilai B = 0,583. Dari tabel coefficients diperoleh persamaan perhitungan regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 23,243 + 0,583$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa a = 23,243 menyatakan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja maka kinerja pegawai adalah 23,243. Koefisien regresi sebesar 0,583 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin lingkungan kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,583. Sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,583. Jadi tanda positif menyatakan arah prediksi yang searah (linier). Kenaikan atau penurunan variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan/penurunan kinerja pegawai.

##### 4.1.2. Pengelolaan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 <sup>a</sup>	.186	.173	4.55810

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 0,432 dan Koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 18,6 % oleh lingkungan kerja (X1) sedangkan sisanya (81,4%) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. Rsquare berkisar angka 0 -1, dengan catatan semakin Rsquare semakin lemah hubungan kedua variabel.



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	41.961	3.823		10.975	.000
Stres_Kerja	.262	.071	.432	3.706	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji koefisien seperti yang terlihat pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai (Constanta) = 41,961 dan nilai B = 0,262. Dari tabel coefficients diperoleh persamaan perhitungan regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 41,961 + 0,262X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa a = 41,961 menyatakan bahwa jika tidak ada pengelolaan stres kerja, maka kinerja pegawai adalah 41,961. Koefisien regresi sebesar 0,262 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin stres kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,262. Sebaliknya jika pengelolaan stres kerja mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,262. Jadi tanda positif menyatakan arah prediksi yang searah (linier). Kenaikan ataupun penurunan pengelolaan stres kerja akan mengakibatkan kenaikan / penurunan kinerja pegawai.

#### 4.1.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengelolaan Stres Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.342	4.06519

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.342	4.06519

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 0,603 dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,364 serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 34,2% oleh lingkungan kerja (X1) dan pengelolaan stres kerja (X2) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 65,8 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Nilai *Adjusted R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil *Adjusted R Square* semakin lemah hubungan kedua variabel.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22.307	5.928		3.763	.000
Lingkungan_Kerja	.487	.120	.483	4.054	.000
Stres_Kerja	.119	.072	.196	1.643	.106

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari uji koefisien seperti yang terlihat pada tabel di atas terlihat pada tabel bahwa nilai (constant) = 22,307 dan nilai B untuk masing-masing variabel sebesar 0,487 dan 0,119. Dari tabel coefficients diperoleh persamaan perhitungan regresi sederhana adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,307 + 0,487X_1 + 0,119X_2$$

Koefesiean a = 22,307 menyatakan bahwa jika tidak berpengaruh dari lingkungan kerja (X1) dan pengelolaan stres kerja (X2)

secara bersama-sama pada dasarnya kinerja pegawai (Y) sudah mempunyai nilai sebesar 22,307, dan angka koefisien regresi 0,487 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai lingkungan kerja (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,487 kali dengan asumsi stres kerja (X2) tetap. Sedangkan untuk angka koefisien regresi 0,119 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai stres kerja (X2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,119 kali dengan asumsi lingkungan kerja (X2) tetap.

#### 4.2. Pengujian Hipotesis

##### 4.2.1. Uji t

##### 4.2.1.1. Variabel Lingkungan Kerja

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Signifikansi koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS V. 20.

Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji t adalah:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : ( $\alpha = 0,05$  ;  $df = N-2$ ) ;  $sig. < 0,05$  : signifikansi
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : ( $\alpha = 0,05$  ;  $df = N-2$ ) ;  $sig. < 0,05$  : tidak signifikan

Dengan melihat tabel 4.12, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $5,491 > 2,001$ , dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ , artinya disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

##### 4.2.1.2. Variabel Pengelolaan Stres Kerja

Uji t untuk menguji signifikansi koefisien regresi variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Signifikansi koefisien regresi variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) didapat dengan menggunakan program SPSS V. 20.

Kriteria yang harus dipenuhi dalam uji t adalah:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : ( $\alpha = 0,05$  ;  $df = N-2$ ) ;  $sig. < 0,05$  : signifikansi
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : ( $\alpha = 0,05$  ;  $df = N-2$ ) ;  $sig. < 0,05$  : tidak signifikan

Dengan melihat tabel 4.14, diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $3,706 > 2,001$ , dan nilai  $sig. (0,000) < 0,05$ , artinya pengelolaan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darma Agung.

#### 4.2.2. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara simultan. Bila uji f didasarkan atas perbandingan F-hitung dan F-tabel, maka prosedur pengujiannya sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < \alpha (0,05)$  : Signifikan
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig. > \alpha (0,05)$  : Tidak Signifikan

Dalam bantuan SPSS V. 20, didapat nilai F hitung dan signifikansinya sebagai berikut :

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	556.914	2	278.457	16.850	.000 <sup>a</sup>
Residual	975.021	59	16.526		
Total	1531.935	61			

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji f (ANOVA Test) selengkapnya terlihat pada tabel diatas yang menunjukkan nilai F-hitung ( $16,850 > F_{tabel} (3,15)$ ) dengan signifikan  $0,000$ . Karena nilai probabilitas (signifikansi) adalah  $0,000$  jauh lebih kecil jauh lebih kecil dari pada  $0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja dan pengelolaan stres

kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.

Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darma Agung.

#### 4.2.3. Uji R Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dan demikian sebaliknya sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.342	4.06519

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 0,603 dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,364 serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 34,2% oleh lingkungan kerja (X1) dan pengelolaan stres kerja (X2) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 65,8 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Nilai *Adjusted R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil *Adjusted R Square* semakin lemah hubungan kedua variabel.

## V. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini ditunjukkan oleh uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,491 > 2,001$ , dengan nilai sig. (0,000) < 0,05 dan nilai r sebesar 0.578 serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar R<sup>2</sup> 0.334. ini berarti 33.4 % kinerja pegawai ditentukan oleh faktor lingkungan kerja dan sisanya 66.6 % disebabkan oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengelolaan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini ditunjukkan oleh uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,706 > 2,001$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai r sebesar 0.432 serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar R<sup>2</sup> =0.186 berarti 18.6% kinerja pegawai ditentukan oleh faktor pengelolaan stres kerja dan sisanya 81.4% disebabkan oleh faktor-faktor.
3. Terdapat pengaruh positif yang kuat antara variabel lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini ditunjukkan oleh uji f dimana  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $16,850 > 3,15$  dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan R sebesar 0.603 serta pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama sebesar Adjusted R<sup>2</sup> = 0.342. ini berarti 34.2% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dan sisanya 65.8% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, M.(2010).*Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan ketiga. Bandung: RafikaAditama.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Universitas Trisakti. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *"Metodelogi penelitian"*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Ashar Sunyoto. 2001. *"Psikologi Industri dan Organisasi"*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Dwiyanti Endang. 2001. *"Stres Kerja di Lingkungan DPRD"*. Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Jember. Jurnal Masyarakat,
- Gibson, J.L. 2003. *"Struktur Organisasi dan Manajemen"*Jakarta. Erlangga 5
- Handoko, H. 2000. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo Seger. 2001. *"Stres pada Masyarakat Surabaya"*. Jurnal Media Psikologi. Surabaya. Universitas Airlangga
- Jacinta F. 2002. *"Stres Kerja"*. Jurnal Psikologi Umum. Jakarta. Kencana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*.Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Manuaba. 2005. *"Ilmu Kebidanan Penyakit Kandungan dan Keluarga Untuk Pendidikan Bidan"*. Jakarta. BGS
- Mathis, Robert. L. Dan John. H. Jackson. 2000.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001.*"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Mathis
- Nitisemito, Alek S. 2000. *"Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar"*. Jakarta. Ghaila Indonesia.
- Robbin. Stephen. 2002. *"Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi"*.Jakarta Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *"Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"*. Jakarta. Manding Maju.