

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI X JAKARTA

Anastasyah Nababan¹, Rani Kurniasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98 Senen, Jakarta Pusat 10450

Telp (021) 23231127 dan Faks (021) 21236158

Email: tasyanababan418@gmail.com, rani.bsijakarta@gmail.com

ABSTRACT

Human resources will be formed which are of least value for formation, because the roots of human resources are able to produce good capacity. There are a number of factors that cause work results, such as compensation, work environment, work stress. The work environment is a condition that affects the workforce when doing work. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at agency X Jakarta. The type of research is a quantitative approach. Data collection techniques are observation, questionnaires, documentation and literature study, the analysis method is quantitative statistics, data processing uses SPSS version 20. The results of this research conclude that the work environment and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. Furthermore, partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance, but work stress has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia akan terbentuk yang setidaknya bernilai untuk formasi, lantaran akar sumber daya manusia sanggup menghasilkan kapasitas yang baik. Terdapat sejumlah yang menimbulkan hasil kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang mengakibatkan diri tenaga kerja disaat mengerjakan pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi X Jakarta. Jenis penelitiannya pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan, metode analisisnya berupa kuantitatif statistik, pengolahan data menggunakan SPSS versi 20. Hasil pada penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia maka akan menghasilkan pekerjaan yang sering dikatakan kinerja. Kinerja memiliki

beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi. Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi X Jakarta.

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang mengakibatkan tenaga kerja disaat mengerjakan pekerjaan. Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, (Ahmad *et al.*, 2019). Stres kerja merupakan salah satu faktor kinerja pegawai, baik ataupun buruk yang diakibatkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja. Menurut Robbins ada beberapa indikator stres kerja adalah tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, ketepatan waktu, beban kerja, dan masalah (Ahmad *et al.*, 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dihasilkan dari tugas yang ditanggjawabkan. Menurut Mathis dan Jackson, terdapat beberapa indikator kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, kemampuan karyawan, wawasan, dan keterampilan. (Ahmad *et al.*, 2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi X Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik atau buruk kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan

kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan akan maksimal (Cahya *et al.*, 2021). Menurut Setiawan indikator dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan komunikasi, dan fasilitas kerja (Ahmad *et al.*, 2019). Menurut Aldi dan Susanti dalam (Cahya *et al.*, 2021).

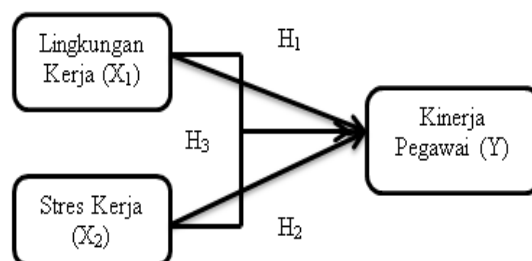
Stres Kerja

Stres adalah peringatan dari keadaan yang terjadi pada lingkungan yang mengakibatkan gangguan pikiran yang terlalu banyak terhadap seseorang. Menurut Robbins, terdapat beberapa indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi (Ahmad *et al.*, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu konsep yang multi dimensional dan mencakup tiga aspek yang terdiri dari sikap, kemampuan, dan prestasi (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Menurut Mathis dan Jackson dalam (Ahmad *et al.*, 2019), bahwa indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian pada Gambar 1, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:
H₁. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mencari pengaruh tentang mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai yang dihadapi oleh subjek penelitian yaitu pegawai instansi X Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai instansi X Jakarta sebanyak 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel jenuh yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel yaitu 50 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dengan menggunakan pengukuran variabel yaitu skala *likert* dengan 4 skala yaitu sangat setuju (skor 4), setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1) dan dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu memperoleh data melalui buku, jurnal, dan karya ilmiah yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini

yaitu 2 variabel bebas yakni lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan variabel terikat yakni kinerja pegawai. Masing-masing variabel terdapat 10 item pernyataan, jadi seluruh kuesioner yang terdapat dalam penelitian ini yaitu 30 item pernyataan. Analisis data dalam penelitian ini ada 4 teknik yaitu 1) Uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, 2) Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas, 3) Uji pengaruh yaitu koefisien determinasi (R^2) dan analisis regresi linear berganda, 4) Uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel (0,279) dan uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha*.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig.	Cronbach Alpha > 0,6	Status
X1.1	0,828	0,279	0,000	0,823	Valid
X1.2	0,688	0,279	0,000		Valid
X1.3	0,617	0,279	0,000		Valid
X1.4	0,535	0,279	0,000		Valid
X1.5	0,413	0,279	0,000		Valid
X1.6	0,828	0,279	0,000		Valid
X1.7	0,617	0,279	0,000		Valid
X1.8	0,542	0,279	0,000		Valid
X1.9	0,447	0,279	0,000		Valid
X1.10	0,672	0,279	0,000		Valid
X2.1	0,714	0,279	0,000	0,874	Valid
X2.2	0,831	0,279	0,000		Valid
X2.3	0,719	0,279	0,000		Valid
X2.4	0,776	0,279	0,000		Valid
X2.5	0,582	0,279	0,000		Valid
X2.6	0,426	0,279	0,000		Valid
X2.7	0,564	0,279	0,000		Valid
X2.8	0,318	0,279	0,000		Valid
X2.9	0,420	0,279	0,000		Valid
X2.10	0,458	0,279	0,000		Valid
Y1.1	0,542	0,279	0,000	0,818	Valid

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig.	Cronbach Alpha > 0,6	Status
Y1.2	0,659	0,279	0,000		Valid
Y1.3	607	0,279	0,000		Valid
Y1.4	691	0,279	0,000		Valid
Y1.5	743	0,279	0,000		Valid
Y1.6	609	0,279	0,000		Valid
Y1.7	494	0,279	0,000		Valid
Y1.8	581	0,279	0,000		Valid
Y1.9	579	0,279	0,000		Valid
Y1.10	757	0,279	0,000		Valid

Sumber: Output SPSS (2023).

Seluruh item pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai R hitung > nilai R tabel (0,279) dengan kisaran antara 0,318 sampai dengan 0,831. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan signifikansi 95%. Kemudian, variabel

independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *conbrach alpha* > 0,60.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai Kolmogorov Smirnov yang terangkum pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One=Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,52123483
Most Extreme Diferences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov	Z	,836
Asymp Sig (2-tailed)		,487

Sumber: Output SPSS (2023).

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan normal, karena memiliki nilai sig (0,487) > 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

seluruh variabel dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji multikolinearitas untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

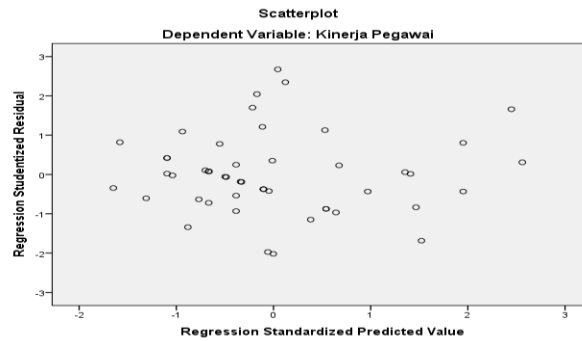
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,102	0,907	Tidak terjadi multikolinearitas
Stress kerja	1,102	0,907	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS (2023).

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan diagram *scatterplot* yang dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.

Pengaruh Lingkungan.....(Anastasyah N – Rani K)



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Uji heteroskedastisitas *Scatterplot* yang terlihat pada Gambar 2 diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas dengan melihat nilai sig. yang terangkum pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Sig
Lingkungan Kerja		0,737
Stres Kerja		0,053

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Tabel 4 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara linear terhadap variabel dependen, karena nilai sig *deviation from linearity*

dari kedua variabel independen $> 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,361	2,57432

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Tabel 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,387 atau sebesar 38,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memberikan sumbangan sebesar 38,7% terhadap kinerja pegawai dan sisanya

sebesar 61,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai terangkum pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,887	4,986		1,582	,120
Lingkungan Kerja	,655	,121	,651	5,425	,000
Stress Kerja	,113	,094	,144	1,202	,235

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS (2023).*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 7,887 + 0,655X_1 + 0,113X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,887, kemudian lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,655, selanjutnya stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,113. Dengan demikian, variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Tabel 6 juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 5,425 yang mempunyai nilai lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,677 dan nilai

sig (0,000) < 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,202 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel yakni sebesar 1,677 dan nilai sig 0,235 > 0,005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, maka berdasarkan output SPSS dapat terangkum pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,545	2	98,273	14,829	,000 ^b
	Residual	311,475	47	6,627		
	Total	508,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS (2023).

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai F hitung sebesar 14,829 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel yakni sebesar 3,191 dan nilai sig 0,000 < 0,005. Maka artinya, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta.

3. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta.

SARAN

Berdasarkan hasil penelusuran rekapitulasi jawaban responden maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Instansi perlu memperhatikan kembali mengenai lingkungan kerja yang terjadi di kantor, sehingga semua pegawai dapat memberikan dampak yang positif untuk instansi, selanjutnya para pegawai juga setidaknya dapat lebih menerima situasi keadaan yang terjadi di kantor.
2. Instansi diharapkan dapat memberikan beban kerja yang tidak berlebihan agar tidak terjadi gangguan stress yang dihadapi pegawai untuk mengurangi stres kerja pada pegawai.

3. Kinerja pegawai pada Instansi X Jakarta sudah baik seperti kuantitas dan kualitas kerja, namun pegawai harus selalu meningkatkan kontribusi dalam membantu instansi untuk mencapai target atau tujuan yang ditetapkan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83.
- Dinsar, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(8).
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., Zakirin, Y. A., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Utara, S., Kerja, L., Karyawan, K., Gultom, H. N., Magister, P. S., Islam, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 1–8.
- Hardani. (2018). *Stress Kerja*. Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT).
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2(1), 15.
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT . KEONG NUSANTARA ABADI). *Jurnal Ubd*, 2, 157–166.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 20–32.
- Yosepha, C. K. S. dan S. Y. (2020). Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 1–9.