

# **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN ALIAH (YPK ALIAH) MAKASSAR**

**Ashady Alimuddin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia  
Jl. Kayu Jati Raya No. 11, Rawamangun, Jakarta  
[ashadyalimuddin@yahoo.com](mailto:ashadyalimuddin@yahoo.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Metode yang digunakan dalam penyusunan tesis ini ialah menggunakan metode kasual komparatif (casual comparotive research). Penelitian kasual komparatif selain mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini mengidentifikasi fakta dan peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi. Objek penelitian ini adalah karyawan pada Yayasan Pendidikan dan Keterampilan ALIAH (YPK ALIAH) Makassar, dimana penulis menyebarkan kuesioner berisi 32 pertanyaan tertulis yang diberikan kepada para karyawan YPK ALIAH untuk dijawab dengan menggunakan "Skala Likert". Dalam penelitian ini diambil 53 karyawan sebagai responden pada bulan Juni 2016. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Koefisien Determinasi secara parsial ( $r^2$ ) dan simultan ( $R^2$ ), Uji Asumsi Klasik. Pengujian Hipotesis secara individual (Uji t) dan simultan (Uji F) serta Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Ailah (YPK ALIAH) berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  Stres kerja lebih kecil dari  $t_{tabel}$

(0,339 < 1.674) serta tidak signifikan (0.736 > 0.05). Untuk variabel lingkungan kerja, terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH), hal ini berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  (16,490 > 1.614) serta signifikan (0.000 < 0.05). Berdasarkan analisis jalur untuk mengetahui besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh besaran pengaruh langsung sebesar 84.4% ( $R^2=0.844$ ). Sedangkan secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH) berdasarkan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  (136.050 > 2.78) serta signifikan (0.000 < 0.05).

**Kata kunci** : stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong kinerja dalam memenuhi tujuan perusahaan. Apa lagi persaingan dalam era globalisasi saat ini semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber

daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya stres kerja dan lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan sikap mental yang dapat memberikan hambatan bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal. Stres kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang membentuk kinerja adalah lingkungan kerja. Tidak nyaman atau kondusifnya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan stres dan lingkungan kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan kinerja yang tinggi.

Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu stres kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari pengaruh tingkat stres dan lingkungan kerja, hal ini diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendapatkan profit.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan

laba yang bisa didapat dengan kinerja yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah Kursus (YPK ALIAH) dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui tingkat stres kerja dan lingkungan kerja yang baik sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berproduksi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Mangkunegara (2015:2) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Sedangkan Hasibuan, Malayu SP (2001) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

### **Stres Kerja**

Stres kerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, yang hal ini sangat merugikan perusahaan. menurut Mangkunegara, (2015:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai, (2005:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya.

### **Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Menurut Robbins (2008), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Konsep kinerja menurut Wirawan (2009:5) merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### **HIPOTESIS**

Menurut Nasution (2003), "Hipotesis adalah pernyataan yang mempunyai dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya" Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

### **BAHAN DAN METODE**

#### ***Desain penelitian***

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap obyek berdasarkan kuesioner yang diberikan (Natsir, 1998).

### ***Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni - Agustus 2016 pada Yayasan Pendidikan dan Keterampilan ALIAH, Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

### ***Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan ALIAH. Untuk jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang, metode pengambilan sampel digunakan dengan teknik probability sampling, sampel random sampling yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih mewakili anggota sampel (Sugiyono, 2007).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner secara terstruktur dan sistematis kepada responden sebagai data primer terkait pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengumpulan dokumen seperti jumlah karyawan dan profil perusahaan.

### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis yaitu analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dan analisis jalur untuk mengetahui besaran pengaruh dari tiap-tiap variabel.

## **2.1. PENELITIAN TERDAHULU**

Aurelia Potu (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan" menggunakan sampel populasi sebanyak 48 karyawan yang ada pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara di Manado. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saina Nur (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai" menggunakan sampel penelitian sebanyak 105 Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja

terhadap kinerja Pegawai secara pasrial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate. Saina Nur (2013) dalam penelitiannya menemukan :

- a. Konflik, Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja.
- c. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Mega Arum Yunanda (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan menyebar kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research*. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan analisis path (*path analysis*). Untuk menganalisis data yang digunakan ialah uji normalitas residual. Hasil penelitian ini menunjukkan Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang telah memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyarvannya baik secara fisik maupun non fisik, selain itu perusahaan juga memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti jamsostek, tunjangan-tunjangan, dan keamanan saat bekerja. Dengan penelitian yang dilakukan ini menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

*Ibtisam Mbarak Awadh, Lucy Gichinga and Dr. Anwar Hood Ahmed (2015) in a research entitled "Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government". The purpose of this study u,as to research the impact of stress on the performance of employees of the County Government of Kilifi. The main objective was to determine workplace stress and it effects on performance. To establish the effects of Job demand of the job, salary, job security and time pressure on employees performance. The research designwas a descriptive survey design and the target population research was the 2300 employees of*

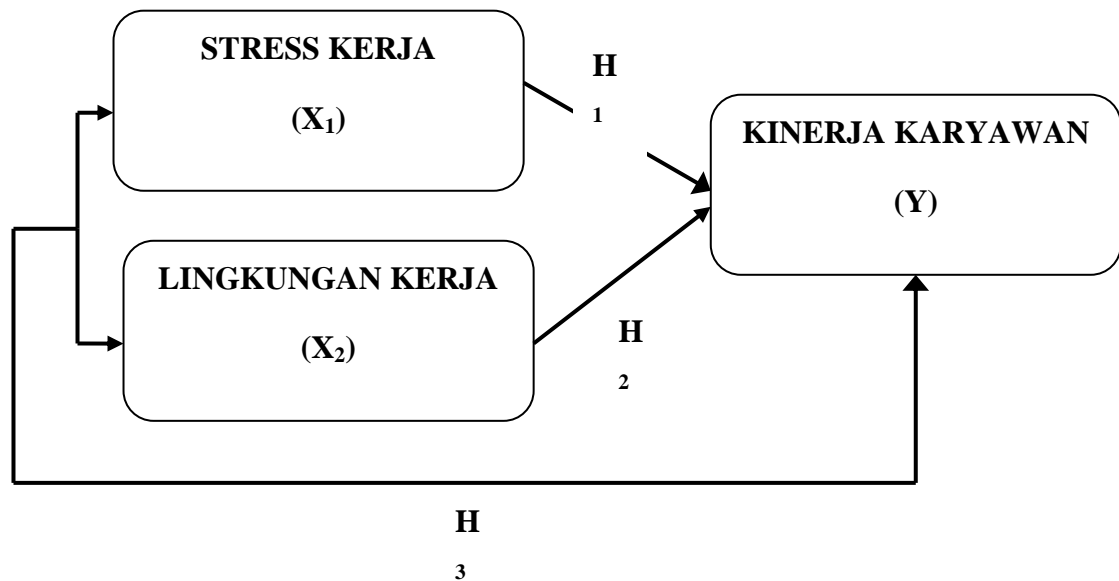


*Public Service department in the seven sub counties of the County Government of Kilifi. The study shows that Job demand was a stress factor that hindered employee's performance though the stress levels were manageable thus did not affect their performance. A strong positive correlation existed between performance and Job demand. Time pressure was a major stressor as most employees felt due to working for long hours was a major challenge in that dual responsibility of dividing their time as working long hours denies them time with their family and this posed as a big challenge. A strong positive correlation existed between time pressure for the job and performance was noted. Employees felt that to some extent Salary was inadequate but it was not a stressor which hinders their performance. Majorly of employees consider their job secure and do not find job security stressful.*

*In determining workplace stress and its effects on employees' performance the study revealed that time pressure is one of the main factors that hinder performance due to the fact employees reach a burnout level that they can no longer produce effectively. Furthermore they lack work life balance and thus stressed on how to balance the two which hinders their performance in a huge percentage. Physical Demand of the Job also affects employees' performance to a certain level though not as much as time pressure however if the physical demand increases higher it will have a direct impact on the Time Pressure. Salary has some impact on employee's performance but it is at a manageable level as much as employees are not satisfied with their pay but they are not thinking of looking for a better paying job. This is as a result that Government Salaries are structured and governed by Salary and Remuneration Commission and not like private organization that they can increase at their discretion. Due to this the employees as much as they feel they are not well paid to a certain level it does not affect their performance. Most employees feel that their Job is secured thus Job Security does not have a significant effect on employee's performance. That is, there is a very low turnover rate at the Government and most staff are comfortable once they join they serve until they retire.*

## **2.2. KERANGKA BERFIKIR**





Gambar 1. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### III. HASIL PENELITIAN

#### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program bantuan komputer SPSS *for windows* versi 20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan Regresi Liner Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,232	2,655		3,101	,003
	Stres	,015	,046	,019	,339	,736

Linektnean .906 .055 .919 16.490 .000

a- Dependent Variable: Kinerja  
 sumber: Hasil Analisis Data SPSS 20,2016

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa:

a. Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Nilai thitung variabel stres kerja adalah 0,339 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.674 maka  $t_{hitung}$  (166.1(0,339 < 1.674) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh serta tidak signifikan (0.736 > 0.05) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya jika stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan menurun.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 16.490 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.674 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (16.490 > 1.674) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (0.000 < 0.05) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat atau baik, maka kinerja karyawan meningkat.

***Uji secara simultan pada variabel Stres Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan***

Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Nilai Uji F**

**ANOVA**

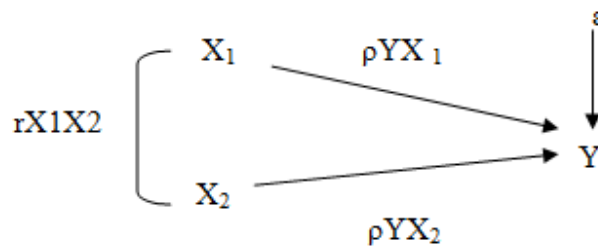
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	789,619	2	394,810	136,050,000b	
Residual	145,098	50	2,902		
Total	934.717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres  
 Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 20, 2016

Tabel 3.3 tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 136,050 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  untuk sampel 53 dengan variabel yang diteliti berjumlah 2 variabel independen dan 1 variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2.78. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0.000 < 0.05$ , menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) secara serentak atau simultan adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Proposisi hipotetik yang diajukan oleh peneliti diterjemahkan ke dalam sebuah diagram alur seperti di bawah ini:



Gambar 3.1  
Hubungan struktural antara X1, X2 dan Y

Gambar 3.1 menyatakan bahwa diagram jalur hanya terdiri dari sebuah substruktur yang juga merupakan struktur lengkapnya, yang berisi dua buah variabel eksogen X1, X2, dan sebuah variabel endogen, yaitu Y, persamaan struktural untuk diagram jalur diatas adalah

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \epsilon$$

Matriks korelasi antar variabel berdasarkan data pada tabel diatas akan didapatkan dengan bantuan SPSS versi 20 dengan langkah sebagai berikut:

Tabel 3 4  
Correlation

		Stres Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,004	,023
	Sig. (2-tailed)		,977	
	N	53	53	,872
Lingkungan	Pearson	,004	1	53

Kerja	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,977		,919
	N	53	53	,000
Kinerja Karyawan	Pearson			
	Correlation	,023	,919	1
	Sig. (2-tailed)	,872	,000	
	N	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Selanjutnya mencari koefisien jalur, secara manual koefisien jalur dapat dihitung dengan memperkalikan matriks invers korelasi variabel independen dengan variabel dependen, dengan bantuan Tabel 3.5 dan Tabel 3.6.

Tabel 3.5.  
Model Summary

Model	R	R Square	ADJUSTED R Square	Std. Error Estimate
1	.919	.845	.839	1.704

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

Tabel 3.6.  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,232	2,655		3,101	0,003
stres kerja	,015	,046	,019	,339	0,736
Lingkungan Kerja	,906	,055	,919	16,49	,000

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Perhatikan pada tabel yang berjudul **Coefficients**, pada kolom **Standardized Coefficients**, itu merupakan **koefisien jalur** variabel Stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) atau biasa disebut **koefisien Beta** atau **Beta Hitung**, dari tabel tersebut kita bisa menyusun matriks koefisien jalur sebagai berikut:

$$[\rho_{3 \times 1}] = [0.019]$$

$$[\rho_{x_3x_2}] = [0.919]$$

Dari tabel **Model Summary** terlihat kalau **R Square** atau **R<sup>2</sup>** atau **Koefisien Determinasi** adalah **0.845**. Secara manual R Square dapat dihitung dengan mengubah matriks koefisien jalur Stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) menjadi matriks baris lalu memperkalikannya dengan matriks kolom Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dari R square tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni

$\rho_{x_3\epsilon}$  dengan rumus:

$$\rho_{x_3\epsilon} = r_{T. ag+5} = 0.155$$

Selanjutnya menguji koefisien jalur  $\rho_{x_3x_i}$

$$H_0 : \rho_{x_3x_i} = 0$$

$$H_1 : \rho_{x_3x_i} \neq 0$$

Pengujian ini sifatnya dua arah, sebab proposisi hipotetik tidak mengisyaratkan apakah pengaruh  $X_i$  terhadap  $Y$  itu merupakan pengaruh yang positif atau negatif. Secara manual koefisien jalur diuji dengan statistik uji  $t$  dengan derajat bebas 16 pada titik kritis  $= 7.674$ . Dengan kembali menggunakan output SPSS, di tabel **Coefficients**, pada kolom **sig** dan **t** dipakai untuk menguji koefisien jalur.

a. Koefisien Jalur  $\rho_{x_1}$

$$H_0 : \rho_{x_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{x_1} \neq 0$$

Terlihat pada **p-value** (kolom **Sig**) : 0.736 yang lebih besar dari 0.05 atau pada kolom **t**: 0.339 yang lebih kecil dari titik kritis ( $t_{\text{tabel}}$ ) 1.674. dengan demikian **Ho diterima**

b. Koefisien Jalur  $\rho_{x_2}$

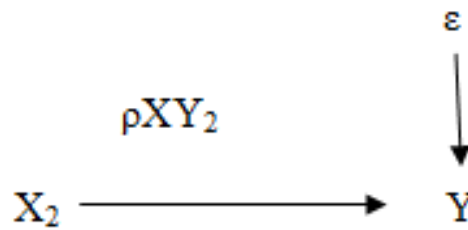
$$H_0 : \rho_{x_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{x_2} \neq 0$$

Terlihat pada **p-value** (kolom **Sig**) : 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau pada kolom **t** = 16.339 yang lebih besar dari titik kritis ( $t_{\text{tabel}}$ ) 1.674. dengan demikian **Ho ditolak**.

Dari hasil pengujian koefisien jalur diperoleh keterangan obyektif, bahwa koefisien jalur dari  $X_2$  ke  $Y$  secara statistik adalah **bermakna** ( $t_{\text{hitung}}$  diatas  $t_{\text{tabel}}$  dan **p-value** dibawah 0.05), sedangkan koefisien jalur dari  $X_1$  ke  $Y$  **tidak bermakna** ( $t_{\text{hitung}}$  dibawah  $t_{\text{tabel}}$  dan **p-value** diatas 0.05). oleh karena itu proses akan diulang dengan mengeluarkan  $X_1$  dari model.

Proposisi menjadi: *lingkungan kerja* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap *Kinerja karyawan* ( $Y$ ). Atas dasar proposisi yang telah diperbaiki ini diagram jalur menjadi:



Gambar 3.2  
Hubungan struktural X2 dan Y

Dengan persamaan struktural

$$Y = \rho_{yx_2} X_2 + \varepsilon$$

Sekarang diagram jalur hanya berisi satu buah variabel eksogen yaitu Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan sebuah endogen yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ). dengan hilangnya sebuah variabel eksogen dari diagram jalur, maka besarnya koefisien jalur akan berubah. Dengan demikian perhitungan harus diulang. Berikut hasil perhitungan ulang model analisis jalur.

Tabel 37.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,9	0,844	0,841	1,889

Tabel 38.  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,651	2,329	.	3,714	0,001
stres kerja Lingkungan Kerja	,906	,054	,019	16,637	.000

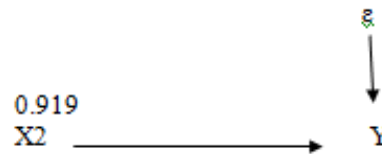
a. Dependen Variabel ; Kinerja karyawan

Terlihat pada tabel **Coefficients** bahwa koefisien jalur  $X_2$  menjadi 0.919 serta **signifikan** (perhatikan kolom **Sig.**), sedang pada tabel **Model Summary** terlihat kalau **Rsquare** menjadi 0.844 dengan demikian koefisien jalur  $\varepsilon$  (variabel diluar model) adalah

$$\rho_{y.\varepsilon} = r_{\varepsilon,T} - 0,944 = 0,3949$$

Proposisi Hipotetik yang diajukan tidak seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian, hanya koefisien jalur dari  $X_2$  ke Y yang secara statistik bermakna, sedangkan dari  $X_1$  ke Y tidak. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa yang berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* hanyalah *lingkungan kerja*, sedangkan untuk mengatakan bahwa *religiosity* berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* dasar kita kurang kokoh ( $p\text{-value } X_1=0.736 > 0.05$ ).

Dengan demikian dilakukan perhitungan kembali dengan mengajukan proposisi baru tanpa memasukkan *Religiosity* Untuk masalah seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat diperhatikan pada diagram jalur yang dinyatakan oleh Gambar 3.3, yang akan dilengkapi dengan angka koefisien jalur dan persamiuln strukturalnya.



Gambar 4  
Hubungan struktural X2 dan Y

Besarnya pengaruh secara proporsional pengaruh  $X_2$  secara langsung adalah:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Langsung} &= \rho_{X_2 Y} \\ \rho_{X_2 Y} &= (0.919)(0.919) \\ &= 0.844 \end{aligned}$$

$X_2$  mempengaruhi Y sebesar 84,4% ( $R^2 = 0.844$ ) Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel  $X_2$ , dinyatakan oleh  $\rho^2_{\epsilon Y}$ , yaitu sebesar  $(0.3949)^2 = 0.1559$  atau sebesar 15.6%.

#### IV. PEMBAHASAN

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda diketahui bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH). Kemudian, masing masing variabel yakni lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 84.5% dari kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15.5% dijelaskan oleh variabel-



variabel lain diluar model. Adapun faktor-faktor lain yang memungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel internal dan eksternal karyawan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH). Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada variabel stres kerja dari hampir seluruh butir pernyataan dari kuesioner yang disebar dan dianalisis, didapat hasil rata-rata dibawah 2.48 yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH) memiliki tingkat stres yang rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang terdiri dari lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH) yaitu dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $136,050 > 2,78$ ). Dengan hasil tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara serempak (simultan) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel - variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun secara parsial (uji  $t$ ) dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ( $0,736 > 0,05$ ). Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis jalur, maka di peroleh koefisien jalur dari  $X_2$  ke  $Y$  yang secara statistik bermakna, hal ini memberikan indikasi bahwa yang berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* hanyalah *lingkungan kerja*.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*) (Robbins, 2008:368). Oleh karena itu seorang karyawan harus mampu mengatasi setiap persoalan yang berasal dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal agar kinerja yang baik dapat tercapai.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapatnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH). Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata hasil distribusi kuesioner menunjukkan bahwa responden tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada variabel stres kerja, serta dari hasil uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  Stres kerja lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,339 < 1,674$ ) serta tidak signifikan ( $0,736 > 0,05$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH) memiliki tingkat stres yang rendah. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH), hal ini berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$ , lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $16,490 > 1,674$ ) serta signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan analisis jalur untuk mengetahui besaran pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh besaran pengaruh langsung sebesar 84,4% ( $R_2 = 0,844$ ). Serta Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH), hal ini berdasarkan nilai uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$ , lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $136,050 > 2,78$ ) serta signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

Saran pada penelitian ini yaitu perlunya memperhatikan stress kerja yang dialami karyawan berdasarkan hasil nilai rata-rata dari jawaban kuesioner yaitu dalam pemberian beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan terjadi kelalaian dalam menjalankan tugas, perhatian dan pengembangan karir karyawan dalam perusahaan agar karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerja, serta perlunya spesifikasi pekerjaan (*job description*) yang jelas agar karyawan lebih fokus dalam tugas dan tanggungjawabnya dalam setiap pekerjaan. Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH) harus tetap mempertahankan dan memelihara lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan terutama pada lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kualitas udara untuk mendorong karyawan dalam beraktifitas sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, serta penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya oleh Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Aliah (YPK ALIAH).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aurelia Potu (2013), Jurnal Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Manado: Fakultas Ekonomi dan  
dan
- Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasibuan, Malayu S.P (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ibtisarn Mbarak Awadh, Lucy Gichinga and Dr. Anwar Hood Ahmed (20i5). Jurnal Effects of Workplace Stress on Employee Performance. Kenya: Kenyatta University of Agriculture and Technology, Mombasa Campus.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Ivfattleson. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mega Arum Yunanda (2013). Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Nasution. (2003). Metode Research. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. (2000). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Yeitzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Saina Nur (2013), Jurnal Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Bisnis, Bandung : CV. Alfabeta.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia."Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, Ig. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset

