

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Mansyur Efendi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Telp.: 0823-1554-7193

Email: tn.fendi24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 104 karyawan dan peneliti mengambil sampel sebanyak 52 pegawai. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh tidak signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

Research titled Influence of leadership, work stress, and working environment on the performance of employees at the University of Muhammadiyah Jember, aims to analyze the influence of the leadership, work stress and the work environment to employee performance partially. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to employees of University of Muhammadiyah Jember. As for the population in this study were full-time employees amounted to 104 employees and researchers took a sample of 52 employees. Sampling method is simple random sampling method. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of multiple regression analysis using the t test states that there is a significant effect of the variable of leadership to employee performance, there is no significant effect of work stress variables on the performance of employees, and there is a significant influence on the work environment on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Ritonga (2014:1) sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Hal ini memberikan hubungan langsung terhadap kepemimpinan yang ada didalam organisasi guna bersungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Sutrisno (2009:213) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu kepemimpinan seseorang menjadi salah satu hal yang menentukan berhasil atau tidaknya pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi.

Selain itu dalam mengelola sumber daya manusia, suatu organisasi akan dihadapkan pada suatu kondisi yang dialami oleh sumber daya manusia itu sendiri, seperti stres kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2008:179) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Selain stres kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan

kinerjanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Maksud dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan faktor kepemimpinan seseorang, stres kerja karyawan, dan lingkungan kerja, mengarah kepada kinerja yang ada. Rivai (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Lembaga akademik seperti Universitas Muhammadiyah Jember, sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah juga demikian.

Kinerja berkaitan dengan banyak hal, seperti tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah. Di Universitas Muhammadiyah Jember sendiri masih terdapat karyawan yang kinerjanya nya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal, Kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh bentuk pelayanan karyawan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, hasil penelitian terdahulu oleh Syafitri, Riska (2014) menunjukkan rekapitulasi kuisioner yang tidak signifikan, artinya kepuasan mahasiswa tidak disebabkan oleh pelayanan karyawan yang cepat dan tepat. Hal ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan juga belum maksimal, dan perlu dilakukan adanya perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember terbagi menjadi

beberapa unit yang terdiri dari unit Perpustakaan, BAAK, Admin Fakultas, dimana hasil kuisisioner mengenai penilaian mahasiswa terhadap pelayanan ketiga unit tersebut rata-rata masih cukup baik, namun masih sedikit yang merasakan pelayanan yang memuaskan (Sumber: PDI Universitas Muhammadiyah Jember). Hal ini berimplikasi pada faktor pengaruh dari para pimpinan di UM-Jember yang secara langsung akan memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan ini meliputi atasan dari masing-masing unit sampai kepada Rektor UM-Jember. Selain dari ketiga unit diatas, terdapat unit keamanan, dimana *system* keamanan di Universitas Muhammadiyah Jember sudah menggunakan SOP (*Standart Operating Procedure*), jadi setiap karyawan dibagian keamanan ditempatkan sesuai dengan divisinya masing-masing. Meskipun sudah menggunakan sistem SOP masih terdapat mahasiswa yang kehilangan barang-barang elektronik dan helm, pada bulan September-Oktober 2015 terjadi kehilangan 4 buah laptop di Masjid Al-Qolam Universitas Muhammadiyah Jember, pada bulan januari 2016 juga ada yang kehilangan helm (Sumber: Bapak Yuyun bagian keamanan UMJ). Selain itu menurut data yang diberikan PDI Universitas Muhammadiyah Jember, menunjukkan bahwa realisasi kinerja yang dihasilkan dari beberapa unit seperti UPT-PMB, LPPM, Perpustakaan, Laboratorium TI, dan Keamanan tidak selalu mencapai target, masih saja di beberapa bulan pada tahun 2015 dibawah dari target yang telah ditentukan.

Dari fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sudah baik dan memenuhi sesuai dengan apa yang diharapkan, meskipun demikian harus bisa lebih ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mencari pokok permasalahan mengenai manajemen

sumber daya manusia yang didalamnya terdapat faktor kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh dari kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Ritonga (2014:1), sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2009:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:179), stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Kinerja

Menurut Rivai (2006), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 104 orang, diambil dari karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 52 orang yaitu 50% dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Untuk sekedar acak-acakan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung peneliti (Arikunto, 2006:134).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur pada penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap item pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Priyatno, 2010).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 Ghozali (2009).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikoleniaritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikoleniaritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Ghozali (2009), menyatakan bahwa indikasi multikoleniaritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikoleniaritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, maka digunakan analisis regresi linier berganda (Priyatno, 2010):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Skor Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 $b_1...b_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Skor Variabel Kepemimpinan
 X_2 = Skor Variabel Stres Kerja
 X_3 = Skor Variabel Lingkungan Kerja
 e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji hipotesis dengan t test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh sistem kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan: H_0 diterima, jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$. H_0 ditolak, jika t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (Mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 52 orang yang berasal dari beberapa unit. Karakteristik responden pada ini yaitu karakteristik responden berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 4 kelompok dari 52 responden, yaitu 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden

berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 1. Berikut data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| NO. | MASA KERJA | TOTAL | |
|--------------|-------------|-----------|------------|
| | | JUMLAH | % |
| 1. | 1-5 Tahun | 21 | 40,38 |
| 2. | 6-20 Tahun | 13 | 25 |
| 3. | 21-30 Tahun | 11 | 21,16 |
| 4. | 31-40 Tahun | 7 | 13,46 |
| TOTAL | | 52 | 100 |

Sumber: Data Diolah, Agustus 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah karyawan yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun, sedangkan yang paling sedikit adalah adalah karyawan yang memiliki masa kerja selama 31-40 tahun.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO. | JENIS KELAMIN | TOTAL | |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| | | JUMLAH | % |
| 1. | Laki-laki | 29 | 55,77 |
| 2. | Perempuan | 23 | 44,23 |
| TOTAL | | 52 | 100 |

Sumber: Data Diolah, Agustus 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin

laki-laki berjumlah 29 orang, sedangkan perempuan berjumlah 23 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,801 + 0,511X_1 + 0,114X_2 + 0,455X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Interpretasi dari model persamaan regresi tersebut bahwa apabila variabel kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja tidak dilakukan, maka meningkatnya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Pada variabel stres kerja, apabila kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja tidak dilakukan, maka meningkatnya stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Pada variabel lingkungan kerja, apabila kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja tidak dilakukan, maka meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t 2,548 > 1,67722 dan signifikansi 0,014 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Variabel stres kerja (X₂) memiliki nilai t 1,357 < 1,67722 dan signifikansi 0,181 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

3. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai $t = 3,120 > 1,67722$, $0,003$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009:213). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan atau pegawainya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan, sama halnya dengan kepemimpinan yang di ada Universitas Muhammadiyah Jember.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan yang diukur dengan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang dimiliki oleh pimpinan merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Pratiwi

Andayani (2013), Rahmila Sari dkk. (2012) dan Aurelia Potu (2013) dimana memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan memang sangat diperlukan adanya dalam suatu organisasi atau lembaga. Semakin baiknya kepemimpinan yang dilakukan oleh oleh pimpinan khususnya rektor Universitas Muhammadiyah Jember maka hal ini akan membawa Universitas Muhammadiyah Jember semakin berkembang. Hal ini disebabkan oleh sifat perangai yang dimiliki oleh pimpinan, kebiasaan yang baik dan patut dicontoh oleh bawahan, tempramen atau gaya perilaku yang khas dan positif dalam menanggapi bawahan serta permasalahan yang dihadapi, watak yang baik yaitu tingkah laku dan budi pekerti yang menunjang sifat kepemimpinannya, dan kepribadian yang haqiqi dan membedakan dengan orang lain yang dimiliki oleh pimpinan Universitas Muhammadiyah Jember. Karena dengan demikian akan memengaruhi kinerja pegawai yang di Universitas Muhammadiyah Jember itu secara umum.

b) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Mangkunegara, 2008:179). Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha diluar keinginan individu pekerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggungjawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada banyak

kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat dirasionalisasikan, dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir, yang pada akhirnya menimbulkan stress ditempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja. Karena faktor ini maka pengelolaan stres kerja harus benar-benar menjadi pertimbangan seorang manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang efektif untuk menekan stres kerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk hasil uji regresi itu sendiri, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengandung arti bahwa stres kerja yang diukur dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Namun, hasil pada penelitian ini tidak mendukung temuan sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Rahmila Sari dkk. (2012) dimana memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur (2013) dimana hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kondisi stres kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember, tidak terlalu dirasakan oleh pegawai, terutama yang berkaitan dengan beberapa item seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan gaya manajemen yang diterapkan oleh pimpinan itu sendiri. Adanya tuntutan tugas tidak memberikan pengaruh yang begitu dirasakan bagi pegawai di Universitas

Muhammadiyah Jember. Pegawai tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas kantor yang harus mereka kerjakan. Begitu juga dengan tuntutan peran bagi pegawai, dimana tuntutan peran tersebut tidak memberikan tekanan akan terhadap pekerjaannya. Selain itu, menyangkut kondisi pribadi pegawai dengan pegawai yang lain. Mereka tidak merasakan adanya tekanan antar pribadi sesama pegawai, sehingga masih melakukan pekerjaan dengan optimal dan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk struktur organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember itu sendiri, juga sudah memberikan kejelasan terkait posisi/jabatan dimana pegawai itu ditempatkan. Apalagi di Universitas Muhammadiyah Jember tidak ada pihak yang memberikan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Jadi, variabel stres kerja pada penelitian tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kerjanya. Selain itu kondisi kerja yang

baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa faktor lingkungan kerja yang diukur melalui beberapa item seperti tata letak ruang kerja, kebersihan, suara dan suhu, penggunaan warna, peralatan kantor, hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan adalah faktor yang menentukan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil pada penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh peneliti bernama Aurelia Potu (2013), dengan hasil penelitian yang diperoleh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di Universitas Muhammadiyah Jember sendiri, lingkungan kerja sudah bisa dikatakan baik namun masih perlu adanya peningkatan terhadap fasilitas-fasilitas kerja pegawai yang ada. Dengan kata lain optimalisasi lingkungan kerja bisa dikatakan memenuhi kriteria yang ideal untuk ukuran seorang pegawai. Pada variabel lingkungan kerja, lebih terfokus pada ruang kerja dan tata letak ruangan yang mendukung pekerjaan, kebersihan lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan tugas kantor, suhu udara yang sesuai dan tidak adanya suara bising dalam lingkungan pekerjaan, kesesuaian penggunaan warna dalam ruangan kerja karyawan, peralatan kantor yang lengkap dan sesuai, hubungan baik yang terjalin antar sesama rekan kerja, dan hubungan baik yang terjalin antara bawahan dengan atasan. Hal ini sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Saran

Dengan mengacu pada kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan seorang rektor sangat berpengaruh terhadap optimalnya kinerja pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Oleh karena itu, peningkatan terhadap faktor kepemimpinan harus terus ditingkatkan agar Universitas Muhammadiyah Jember terus berkembang dan lebih maju lagi kedepannya.
2. Kebijakan pihak Universitas Muhammadiyah Jember yang berhubungan dengan stres kerja harus tetap dikelola dengan baik. Mengingat diberbagai instansi dan perusahaan masih banyak yang kurang memperhatikan stres kerja pegawai sehingga berimbas kepada kinerja pegawai itu sendiri.
3. Kebijakan pihak Universitas Muhammadiyah Jember yang berhubungan dengan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan. Hal ini juga harus menjadi prioritas karena seorang pegawai dapat bekerja dengan baik juga dipengaruhi oleh lingkungannya.

Terutama lingkungan fisik dan non fisik yang ada dikantor tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja sering terabaikan, apalagi menyangkut masalah fasilitas kerja yang tidak berimbang dengan kondisi pekerjaan yang digeluti. Untuk fasilitas kerja memang tidak terlalu dirasakan oleh pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, namun bagi mahasiswa fasilitas sangat dirasa kurang sehingga masih membutuhkan penambahan-penambahan sehingga mendekati lingkungan kerja fisik yang ideal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah RH. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Badab Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Universita Diponegoro Semarang.
- Agus Purwanto, Erwan, dan Dyah Ratih Sulistyastutu. 2007. *Metode Mpenelitian Kuntitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Akdon dan Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Alek S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Edisi enam. PT Adi Mahasatya. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L Dkk. 2006. *Organizations, Behaviour, Structure, Process*. Business Pub., Dallas.
- Hardjana, Agus. 2007. *Empowering People Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Kanisius, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibun, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Suad. 2008. *Dasar-Dasar Manejemen Keuangan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Nurul Y. 2015. *Kontribusi Pengaruh Upah, Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Pelinting Rokok (Studi Kasus Perusahaan Rokok Gagak Hitam Di Bondowoso)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Irianto, Jausuf, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insan Cendikia, Surabaya.
- Jannah N. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Jonathan, sarwono. 2006. *Analisisi data penelitian dengan menggunakan SPSS*. CV Andi Offset, Yogyakarta.

- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendetayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Mondy Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhammad FB. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Nur, Sainah. 2013. *Konflik Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pagawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Potu, Aurela. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Ditjen Kejayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Pratiwi. Andayani. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PR. Gagak Hitam Bondowoso)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Priyatno. 2010. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Media Komunikasi, Yogyakarta.
- Rahmila S, Mahlia M, Nurdjanah H. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. Jurnal Analisis. ISSN 2303-1001, Makasar.
- Rita Swietania. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertahanan Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116, Semarang.
- Ritonga, Rianto. 2014. *Mutasi dan Promosi Jabatan Sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1, No. 1.
- Rivai dan Basri. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Bandung.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Intan Sejati, Klaten.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Septianyo, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarwani, Wiranta V. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pemada Media Group, Jakarta.
- Syafitri, Riska. 2014. *faktor-faktor yang berdampak kepada kepuasan mahasiswa fakultas ekonomi prodi manajemen Universitas Muhammadiyah Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Tika, Moh. Pambudi. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Turban, Efrain & Linda Volonino. 2010. *Information Technology for Management*. Edisi Ketujuh. John Willey & Sons, Asia.
- Ulfa, Maria. 2016. *Pengaruh Karakteristik Biografis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.