

SISTEM INFORMASI PENANGANAN KERUSAKAN PERANGKAT KERAS DI UPT PDI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Finola Dwi , Triawan Adi Cahyanto, Ilham Saifudin, Dewi Lusiana, Reni Umilasari
Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jember
Finoladwi5084@gmail.com

ABSTRACT

An agency or institution needs adequate facilities and infrastructure to achieve success. In a tertiary institution, Muhammadiyah University, Jember, good facilities and infrastructure will greatly support the success of learning activities. This study aims to build a hardware damage handling information system at the UPT Data and Information Center University of Muhammadiyah Jember based on the web. The research method that will be used in this study is a qualitative research approach by conducting observations, interviews and literature studies. Systems development methods are based on requirements analysis, system design, system implementation, system testing and analysis, and maintenance. The results of the research show that in making the program the website testing scenario produced in this study uses a localhost server on an Acer Aspire One laptop consisting of three things: a staff page, a technician page and an admin page. Staff page includes login, main staff page, complaint form, complaint list. It is listed on the technician's page, consisting of the technician's start page, complaint handling form, list of complaints. On the Admin page, it consists of the beginning of the page, the page changes permissions, new complaints, all complaints, complaints processed, complaint details.

Keywords: *Web programs, damage handling, hardware*

ABSTRAK

Sebuah instansi ataupun lembaga memerlukan sarana dan prasarana yang memadai untuk mencapai keberhasilan. Di lembaga perguruan tinggi yaitu Universitas Muhammadiyah Jember, sarana dan prasarana yang baik akan sangat mendukung keberhasilan kegiatan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem informasi penanganan kerusakan perangkat keras di UPT Pusat Data dan Informasi Universitas Muhammadiyah Jember berbasis *web*. Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan studi literatur. Metode pengembangan sistem berdasarkan pada analisa kebutuhan, desain sistem, Implementasi Sistem, Pengujian dan Analisis Sistem, dan Pemeliharaan. Hasil penilitan menunjukkan bahwa dalam pembuatan program dihasilkan Skenario pegujian *website* pada penelitian ini menggunakan server localhost pada laptop Acer Aspire One terdiri tiga hal yaitu halaman staf, halaman teknisi dan halaman admin. Halaman staf mencakup login, halaman staf utama, formulir aduan, daftar aduan. Semntera pada halaman teknisi terdiri dari halaman awal teknisi, formulir penanganan aduan, daftar aduan. Pada halaman Admin teriri dari bagian awal halaman, halaman ubah hak akses, aduan baru, seluruh aduan, aduan diproses, detail aduan.

Kata Kunci : *Program web, penanganan kerusakan, perangkat keras*

Kata kunci: *rekrutmen, pengembangan karir, kepuasan kerja karyawan*

BAB I

Arus globalisasi menjadi realita masa

PENDAHULUAN

kini dalam berkehidupan, dimana manusia dituntut untuk beraktivitas dan bergerak lebih cepat. Salah satu penunjang dalam hal

1.1. Latar Belakang

tersebut adalah sistem terkomputerisasi yang akan memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang cepat dan akurat. Sistem terkomputerisasi merupakan perkembangan teknologi yang memiliki beberapa kelebihan salah satunya meningkatkan produktifitas, efektifitas, serta menjadi keunggulan kompetitif dalam organisasi.

Sebuah instansi ataupun lembaga memerlukan sarana dan prasarana yang memadai untuk mencapai keberhasilan. Di lembaga perguruan tinggi yaitu Universitas Muhammadiyah Jember, sarana dan prasarana yang baik akan sangat mendukung keberhasilan kegiatan pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana yang disertai dengan pengecekan, terutama pada alat bantu berbasis teknologi yaitu komputer terutama perangkat keras (*hardware*).

Komputer adalah salah satu alat bantu berbasis teknologi dan juga dapat digunakan sebagai media informasi yang dapat online atau *up to date* dalam menginformasikan suatu informasi yang akurat pada sistem

informasi. Sistem perangkat keras (*hardware*) adalah instalasi perangkat/ sistem komputer secara umum yang merupakan rangkaian elektronik yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat mengolah data dan menghasilkan informasi. Teknologi perangkat keras terdiri dari alat masukan, alat pemroses, alat keluaran dan alat penyimpanan.

Pengaduan kerusakan perangkat keras (*hardware*) masih dilakukan secara konvensional dengan cara melaporkan kerusakan tersebut pada pihak terkait, yaitu pada UPT Pusat Data dan Informasi, sedangkan pelapor tidak mengetahui siapa petugas yang akan menangani kerusakan tersebut dan waktu penanganannya. Laporan pengaduan yang disajikan yang belum akurat. Hal ini disertai pula oleh data mengenai perawatan dan perbaikan masih belum terkomputerisasi sehingga sumber daya manusia yang terlibat cukup kerepotan dan kesulitan dalam pencarian informasi unit *hardware*. Beberapa laporan tidak tercatat dengan baik ketika bagian IT komputer sedang ramai oleh para pelapor yang melaporkan adanya kerusakan perangkat

keras. Sehingga dibutuhkan adanya sistem pemrosesan dan tanggapan penanganan yang terkomputerisasi karena lebih efektif dari aspek kemudahan, kecepatan waktu, ketelitian, dan kenyamanan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **“Sistem Informasi Penanganan Kerusakan Perangkat Keras di UPT Pusat Data dan Informasi Universitas Muhammadiyah Jember Berbasis *Web*”**.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diambil rumusan masalah yaitu, bagaimana mengembangkan sistem informasi penanganan kerusakan perangkat keras di UPT Pusat Data dan Informasi Universitas Muhammadiyah Jember berbasis *web*.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah yang mencakup :

1. Pencatatan pengaduan kerusakan perangkat keras berbasis *web*.
2. Tindak lanjut laporan pengaduan melalui penanganan.

3. Monitoring status kondisi perangkat keras berdasarkan rekam jejak data dari petugas.
4. Penelitian dilakukan di UPT. Pusat Data dan Informasi Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah membangun sistem informasi penanganan kerusakan perangkat keras di UPT Pusat Data dan Informasi Universitas Muhammadiyah Jember berbasis *web*.

1.4. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Meningkatkan efektifitas dalam penanganan kerusakan perangkat keras.
2. Respon penanganan lebih cepat.
3. Meminimalisir kerusakan perangkat keras.
4. Sebagai informasi tambahan dalam pendataan rekam jejak status perangkat keras
5. Membantu pengguna komputer meenjadi lebih mudah dalam pemakaian sehari hari

I. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

1. Rekrutmen

Menurut Hasibuan malayu S.P. (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen

Menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulaidicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Menurut Sirait (2006), rekrutmen atau penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

2. Pengembangan Karir

Menurut Veitzhal Rivai (2003) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Deden Sutisna (2011), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian

terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Menurut Bambang Wahyudi (2002) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya.

Flipo (1984) menyatakan bahwa “ Karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang.

Menurut Marwansyah (2012), pengembangan karir adalah kegiatan kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Veitzhal Rivai (2009), kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

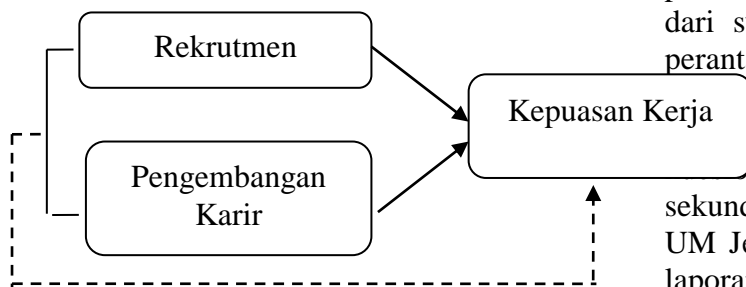
Husain Umar (2008), menyatakan bahwa :”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”

Menurut Handoko T. Hani (2007), menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memanandang pekerjaan mereka.

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu

lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

1. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan saja (Muhammad, 2005). Berdasarkan uraian diatas, penulis mengemukakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu :
2. Ha1: Rekrutmen (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Ha2: Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Ha3 :Rekrutmen (X1) dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

II. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah Pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket. (Sugiyono, Statistik untuk Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010)

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. (Indriantoro Dan Supomo (2002) primer yang dimaksud dalam penelitian adalah tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini berupa profil UM Jember, data pegawai UM Jember, dan laporan akuntabilitas kinerja (LAKIP) Universitas Muhammadiyah Jember.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2008), adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember yaitu sebanyak 200 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Sugiyono (2010)

Menurut Sugiyono (2001) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional random sampling. Misalnya suatu organisasi yang mempunyai karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan, maka populasi pegawai itu berstrata. Populasi berjumlah 200 orang diketahui bahwa 13 orang berpendidikan SD, 21 orang berpendidikan SMP, 52 orang berpendidikan SMA, 21 orang D3, 61 orang S1, 32 orang S2. Jumlah sampel yang harus diambil meliputi strata pendidikan tersebut

dan diambil secara proporsional. Sehingga untuk teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan 25% dari jumlah populasi. Sehingga karyawan yang kami teliti dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 50 karyawan. Sehingga teknik pengambilan sampel nya yaitu Indikator dikalikan dengan sampel.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Observasi, wawancara, kuisisioner. Dan Dokumentasi. Kuisisioner yang digunakan yaitu dengan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono. 2012). Alat untuk mengukur validitas adalah dengan rumus (Arikunto, 2010). Valid tidaknya suatu item instrumen diperoleh dari hasil antara item yang dikorelasikan dengan skor total kemudian dibandingkan dengan nilai kritis r yang tercantum pada bagian paling bawah critical value. Jika nilai korelasi setiap item

pertanyaan lebih besar dari nilai kritis r maka item tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Rekrutmen	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,844	0,2377	Valid
X1	0,846	0,2377	Valid
X1	0,748	0,2377	Valid
X1	0,823	0,2377	Valid
X1	0,815	0,2377	Valid
X1	0,717	0,2377	Valid

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Pengembangan Karir	R hitung	R tabel	Keterangan
X2	0,795	0,2377	Valid
X2	0,765	0,2377	Valid
X2	0,778	0,2377	Valid
X2	0,641	0,2377	Valid
X2	0,698	0,2377	Valid

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
Y	0,887	0,2377	Valid
Y	0,845	0,2377	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai *sig 2-tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off
1	Kepemimpinan	0.718	> 0.6
2	Stres kerja	0.687	> 0.6
3	Lingkungan kerja	0.711	> 0.6
4	Kinerja karyawan	0.883	> 0.6

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.7, sehingga kuesioner dinyatakan handal atau reliabel.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Priyatno, 2010).

Tabel 4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	19.726
2	Kepemimpinan	0.245
3	Stres kerja	-0.335
4	Lingkungan kerja	0.583

Variabel Nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0.245 menunjukkan jika nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.245 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember akan semakin meningkat.

Nilai koefisien variabel stres kerja sebesar -0.335 menunjukkan jika nilai variabel stres kerja meningkat sebesar satu

satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0.335 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika stres kerja karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember akan semakin menurun.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.583 menunjukkan jika nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.583 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan stres kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember akan semakin meningkat.

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 4.4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji t		Uji F	
	Sig.	α	Sig.	α
Kepemimpinan	0.03	< 0.0		
n	3	< 5		
Stres kerja	0.00	< 0.0	0.00	< 0.0
	1	< 5	0	< 5
Lingkungan kerja	0.00	< 0.0		
	0	< 5		

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di UM Jember maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti terbukti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga

menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka kinerja karyawan UM Jember akan mengalami penurunan yang signifikan.

Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja UM Jember maka akan meningkatkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan..

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis keempat diterima, yang berarti terbukti bahwa kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini.

Tabel 4.5. Hasil Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
<i>Adjusted R Square</i>	0.863

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* dalam sebesar 0.863, yang berarti 86.3% kinerja karyawan UM Jember dipengaruhi oleh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 13.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti motivasi, tunjangan dan lain-lain.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil itu juga membuktikan bahwa jika kepemimpinan di UM Jember semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami

peningkatan. Pimpinan memiliki kewajiban dan tanggung jawab 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. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2009:213) 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. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sari, *et al* (2012), Andayani (2013) dan Potu (2013) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil itu juga membuktikan bahwa jika stres kerja yang dialami oleh karyawan UM Jember semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin menurun. Pekerjaan seringkali menggunakan 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. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2008:179) bahwa stres kerja merupakan salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari, *et al* (2012) dan Nur (2013) yang membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil itu juga membuktikan jika lingkungan kerja di UM Jember semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kondisi lingkungan secara fisik dapat berupa perlengkapan, penerangan, kebersihan, dan sebagainya. Ruang kerja yang tidak bersih akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, penerangan juga memberi dampak yang cukup besar terhadap kenyamanan karyawan. Karyawan yang tidak nyaman dalam ruang kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Rivai (2006:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja merupakan 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. 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. Selain itu kondisi kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Potu (2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di UM Jember maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka kinerja karyawan UM Jember akan mengalami penurunan yang signifikan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja UM Jember maka akan meningkatkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.
4. Kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
 - a. Pimpinan Universitas Muhammadiyah Jember harus melakukan evaluasi terhadap diri sendiri, karena terdapat beberapa responden yang menganggap bahwa pimpinan Universitas Muhammadiyah Jember belum begitu baik dalam menjalankan perannya. Evaluasi itu dapat dilakukan dengan cara melakukan survei menggunakan kuesioner terhadap seluruh karyawan pada

momen-momen tertentu atau setiap tahun ajaran baru. Melalui survey tersebut pimpinan akan mengetahui secara langsung bagaimana kinerjanya di mata karyawan.

- b. Universitas Muhammadiyah Jember harus mampu mempererat keakraban antar karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian terdapat karyawan yang merasa memiliki rekan kerja yang kurang baik. Cara mempererat hubungan antar karyawan dapat dilakukan dengan mengadakan rekreasi bersama pada momen-momen tertentu, atau juga dapat dilakukan melalui hal kecil seperti agenda makan bersama, dan lain-lain.

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel penelitian untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja. Ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh sebesar 86.3%, artinya terdapat variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang perlu ditambah oleh peneliti berikutnya seperti motivasi, tunjangan, dan lainnya. Sehingga akan lebih memperluas dan memperkaya hasil penelitian di penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya juga disarankan menambah jumlah sampel yang akan dijadikan responden. Semakin banyak jumlah sampel yang digunakan maka hasil penelitian akan semakin representative, yakni semakin mewakili populasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, R. 2013. *Pengembangan Sistem Informasi Pemeliharaan (7Maintenance) Komputer Bagian IT pada PT Golden Manyaran 7Semarang*. Semarang: Karya Ilmiah UDINUS.

Arief, M.Rudianto. 2011. *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan*

MySQL. Yogyakarta: Andi Offset.

Harianto, Kristanto. 1994. *Konsep dan Perancangan Database*. Yogyakarta: Andi Offset.

Jauhari (2014:3), *Ruang informasi dimana sumber-sumber informasi teks, gambar suara, video yang dilengkapi dengan link*

Jogiyanto HM. 1994 *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Kadir, Abdul. 2004. *Dasar Aplikasi DataBase MySql Delphi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Mada Renata, D. 2016. *Perancangan dan Simulasi Sistem Informasi Pengaduan Kerusakan Komputer Berbasis Web di Biro Teknologi dan Sistem Informasi Universitas Kristen Satya Wacana*. Salatiga: Program Studi Teknik Informatika, Universitas Kristen Satya Wacana