

## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN KARTINI JAKARTA PUSAT

Irgi Delon<sup>1</sup>, Nurvi Oktiani<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [delonirgi@gmail.com](mailto:delonirgi@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurvi.nvk@bsi.ac.id](mailto:nurvi.nvk@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kartini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini perlu mengambil sampel sebanyak 30 orang pegawai bagian tata usaha Kelurahan Kartini, kemudian hasilnya menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Stress kerja dan lingkungan kerja adalah komponen variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Stres kerja, Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

*Abstract* – The aim of this research is to determine the influence of work stress and the work environment on the performance of Kartini Village employees. This research uses quantitative methods. This research needs to take a sample of 30 employees from the administrative division of Kartini Village, then the results show that work stress variables and work environment variables have a significant influence on employee performance variables. Work stress and work environment are important variable components in improving employee performance.

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

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi sebuah organisasi, peningkatan kapasitas SDM diperlukan untuk kemajuan organisasi saat ini, kualitas SDM juga harus terus berkembang karena pentingnya kemajuan organisasi. “Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Stress kerja adalah kondisi yang mempengaruhi pikiran dan emosi seseorang yang dapat menurunkan kemampuan mereka untuk menghadapi lingkungan kerja mereka” (Dewi & Suartina, Handoko 2022). Pada lingkungan kerja yang aman dan tenang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, sebuah lingkungan kerja yang bersih membuat pegawai nyaman dalam mengerjakan tugasnya, sedangkan lingkungan kerja yang tidak bersih terasa mudah menyebabkan stress, kesulitan berfikir, ketidakdisiplinan dalam mengerjakan pekerjaan dan penurunan kinerja kemudian pegawai tidak dapat bekerja secara efektif.

### METODE PENELITIAN

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan Populasi sebanyak 369.165 Wajib Pajak Kendaraan Bermotor yang terdaftar di pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Sukabumi 1 Cibadak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sample. Dengan metode pengambilan acak sederhana (simple random sampling), Untuk penentuan jumlah sampel dapat ditentukan menggunakan rumus slovin, didapat sampel sebanyak 100 orang wajib pajak kendaraan bermotor.

#### Metode Pengujian Data

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian adalah angka dan analisisnya adalah statistik. Untuk menjawab masalah penelitian, Serta harus mengukur setiap variabel subjek penelitian secara menyeluruh sebelum mencapai kesimpulan penelitian. Proses desain penelitian diperlukan untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan

kerja dan stress kerja memengaruhi kinerja mereka

### Populasi dan Sampel

Sangat penting untuk menentukan populasi dan sampel penelitian, terutama dalam penelitian kuantitatif. Dalam bagian ini, kita akan mendefinisikan dengan tepat populasi dan sampel penelitian. Penjelasan populasi akan menjelaskan siapa dan di mana penelitian dilakukan, dan penjelasan sampel akan menjelaskan jumlah responden yang diteliti Menurut (Nalendra, 2021) “Populasi adalah sebuah subjek penelitian dalam sebuah tempat atau wilayah. Populasi mengacu pada sekumpulan orang, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu” Selain manusia, benda-benda lain juga termasuk dalam populasi.

Teknik yang digunakan adalah kouta sampling mengumpulkan sampel dari 30 orang pegawai Tata Usaha Kelurahan Kartini Jakarta Pusat dengan tingkat kesalahan 5%, disebabkan oleh kemungkinan peneliti untuk menentukan subjek atau individu yang dipilih harus memiliki karakteristik tertentu agar sampel dapat digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data adalah proses yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, dan tujuan pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan hasil data yang paling akurat sehingga data yang diperoleh adalah data yang benar-benar valid dan dapat diandalkan. Setelah itu, kami akan membahas prosedur yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini. Ini adalah metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini :

#### 1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara terbuka dan tidak terstruktur. Wawancara terbuka adalah wawancara yang terbatas (tidak terikat). “Dalam wawancara tidak terstruktur peneliti tidak menggunakan wawancara yang disusun secara sistematis” (Annisa, 2021)

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kusioner dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengajukan daftar pernyataan melalui form

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dengan signifikansi 0,05 maka indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Variabel	Pernyataan	Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai Y	X1.1	0.526	0,361	Valid
	X1.2	0.618		Valid
	X1.3	0.534		Valid
	X1.4	0.554		Valid
	X1.5	0.566		Valid
	X1.6	0.654		Valid
	X1.7	0.735		Valid
	X1.8	0.597		Valid
	X1.9	0.800		Valid
	X1.10	0.642		Valid

Variabel	Pernyataan	Correlation	R Tabel	Keterangan
	X1.1	0.615	0,361	Valid

Stres Kerja (X1)	X1.2	0.721		Valid
	X1.3	0.589		Valid
	X1.4	0.704		Valid
	X1.5	0.774		Valid
	X1.6	0.677		Valid
	X1.7	0.825		Valid
	X1.8	0.656		Valid
	X1.9	0.795		Valid
	X1.10	0.755		Valid

Variabel	Pernyataan	Correlation	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.819	0,361	Valid
	X2.2	0.661		Valid
	X2.3	0.800		Valid
	X2.4	0.596		Valid
	X2.5	0.653		Valid
	X2.6	0.725		Valid
	X2.7	0.701		Valid
	X2.8	0.683		Valid
	X2.9	0.699		Valid
	X2.10	0.783		Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing seluruh nilai r hitung untuk kuesioner yang digunakan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, dimana nilai r tabel untuk jumlah sampel n=30 adalah sebesar 0,361 dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Indikator	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,807	0,6	10 Indikator	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,888	0,6	10 Indikator	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,883	0,6	10 Indikator	Reliabel

Dengan uji realibilitas Cronbach' Alpha masing-masing variabel lebih dari 0,6 variabel Kinerja Pegawai 0,807, Stres Kerja 0,888, Lingkungan Kerja 0,883 bahwa variabel tersebut dinyatakan realibilitas.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengevaluasi data dari sebaran kelompok atau variabel untuk menentukan apakah data variabel tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17121048
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060

	Negative	-.059
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil output SPSS uji normalitas dari sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig.  $0,200 > 0,05$  maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.337	1.793		15.248	.000		
	Stres Kerja	.157	.112	.323	1.397	.174	.158	6.326
	Lingkungan Kerja	.282	.114	.573	2.478	.020	.158	6.326

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai Uji Multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance  $0,158 > 0,10$  dan nilai Variabel Infalasi Faktor (VIF)  $6,326 < 10,00$ . Maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.999	.973		4.112	.000		
	Stres Kerja	-.041	.061	-.289	-.668	.510	.158	6.326
	Lingkungan Kerja	-.024	.062	-.171	-.396	.695	.158	6.326

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil output SPSS Uji Heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai Sig Stres Kerja  $0,510 > 0,05$  dan nilai Sig Lingkungan Kerja  $0,695 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Regreslinier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.337	1.793		15.248	.000		
	Stres Kerja	.157	.112	.323	1.397	.174	.158	6.326
	Lingkungan Kerja	.282	.114	.573	2.478	.020	.158	6.326

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Koefisien regresi dengan nilai 0,157 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,157 setiap penambahan 1% tingkat Stres Kerja (X1)
- Koefisien regresi dengan nilai 0,282 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,282 setiap penambahan 1% Lingkungan Kerja (X2)

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap satu variabel dependen uji simultan dilakukan dasar uji F adalah sebagai berikut :

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.490	2	231.245	45.670	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.710	27	5.063		
	Total	599.200	29			

Bedasarkan hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai Sig < 0,05 dan nilai F hitung 45.670 > nilai f tabel 3.354 maka dapat dinyatakan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rumus untuk mencari F tabel:

#### Uji T

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.337	1.793		15.248	.000		
	Stres Kerja	.157	.112	.323	1.397	.174	.158	6.326
	Lingkungan Kerja	.282	.114	.573	2.478	.020	.158	6.326

- Bedasarkan Uji t (parsial) variabel stress kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,174 > 0,05 dan nilai t hitung 1.397 < 1.703 maka dinyatakan tidak adanya pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).
- Bedasarkan uji t (parsial) variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,020 < 0,05 dan t hitung 2.478 > t tabel 1.703

Maka dinyatakan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

## Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan dengan mengambil hasil dari R square. Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan hasil pada tabel berikut.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.755	2.25019	1.716

Berdasarkan hasil output SPSS di atas nilai R Square adalah 0.772 yang artinya pengaruh stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kelurahan Kartini Jakarta Pusat sebesar 75,5% Sedangkan 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa T hitung 1.397 > t tabel 1.703 dengan nilai signifikan 0,00 > 0,05.  
H<sup>1</sup> : Stres Kerja terhadap pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05 dengan nilai T hitung sebesar 2.478 > T tabel 1.703.  
H<sup>2</sup> : Lingkungan Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung 45.670 > F tabel 3.345.
- H<sup>3</sup> : Berdasarkan hasil uji F (Simultan) Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Memenuhi, U., Satu, S., Memperoleh, G., & Magister, G. (2022). 2022 Andi Dedi Risandi 4620104004.
- Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1). <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Yuliani, I., & Putri, M. (2020). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Jurnal Kesehatan STIKes Banten RI*, 8(1), 47–57. <http://stikesbanten.ac.id/ojs/index.php/Kesehatan/article/view/84>