

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY**

Elisa Setia¹, Sumiyarsih²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: lissasetia471@gmail.com¹, sumiyarsih@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Terdapat kekurangan tenaga kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah tahun 2022. Studi ini mengamati bagaimana stres kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan di tempat kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini pendekatan survei dipadukan dengan metodologi kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Stres kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting di segala aspek operasi dari tingkat perusahaan hingga pemerintahan. Karena mereka memungkinkan tercapainya tujuan utama organisasi, kebutuhan sumber daya manusia bisa menjadi sesuatu yang penting dalam menentukan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin maju dan berkembang, mereka harus memberikan perhatian yang lebih besar pada sumber daya manusia mereka. Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson seperti yang dilaporkan dalam Adamy, (2016) mengartikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, dipandu oleh faktor-faktor seperti bakat, motivasi, jaringan dukungan, volume pekerjaan yang diselesaikan, dan hubungan dengan pemberi kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja kolektif dan kinerja individu. Ada beberapa hal yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.. Stres di tempat kerja adalah salah satunya. Sinambela (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan pernyataan Triatna dalam Julvia (2016), stres kerja adalah suatu kondisi di mana keadaan fisik dan/atau psikologis individu mengalami gangguan dari berbagai faktor diantaranya dari dalam maupun dari luar. Hal ini menyebabkan ketegangan dan perilaku yang tidak biasa, yang diklasifikasikan sebagai penyimpangan, pada tingkat fisik, sosial, dan psikologis. Kualitas lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas karyawan. Positifnya lingkungan kerja yang menyenangkan terdiri dari hubungan yang saling mendukung antara sesama karyawan, tempat kerja yang nyaman, dan fasilitas lainnya. Setiap karyawan berharap untuk memiliki akses ke fasilitas yang 4 cangguh. Pada penelitian sebelumnya oleh Ferawati (2017), yang mendapati bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, mendukung hal ini. Dalam suatu organisasi keberadaan pemimpin sangat berpengaruh. Di mana untuk mencapai tujuan dari perusahaan, pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengatur perilaku bawahannya. Nasir et al. (2020) menyatakan bahwa manajer yang kompeten memiliki kompetensi manajemen di bidang yang mereka awasi, serta kapasitas untuk memberdayakan bawahan mereka untuk menghasilkan nilai yang signifikan bagi perusahaan. Pada tahun 2022, Dinas Pendidikan, Pemuda, serta Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta mengeluarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang mengindikasikan bahwa tingkat kepegawaian masih rendah. Hal ini tentu saja mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi tujuannya dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan administrasi pemuda, olahraga, dan pendidikan. Selain itu, pada Tahun 2022, juga perlu dilakukan pengkajian pada kondisi tersebut terkait pembentukan posisi eksekutif dan peran fungsional serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi beban tugas sesuai dengan jabatan tersebut untuk memastikan keseimbangan antara beban kerja dan jumlah pelaksana pekerjaan. Perekrutan tenaga kerja sementara dan pengajuan lamaran untuk penambahan karyawan baru merupakan langkah sementara yang dilakukan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode survei yang dikombinasikan dengan pendekatan kuantitatif. Dalam Priadana (2021), Siyoto dan Sodik mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang sangat bergantung pada statistik di setiap langkah prosesnya, mulai dari pengumpulan data hingga analisis dan presentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan indikator stres kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skor interval tertinggi yaitu 5 dengan skor

terendah yaitu 1. Interval = $(5-1) / 5 = 0,8$ (Interval: 1,00 –1,80= Sangat Tidak Setuju; 1,81 – 2,60= Tidak Setuju; 2,61 –3,40= cukup setuju; 3,41 –4,20= Setuju; 4,21 –5,00= Sangat Setuju. Berdasarkan penelitian diperoleh:

- Hasil analisis deskriptif stres kerja

No	Pernyataan Stress Kerja	Rata-Rata	Kategori
1.	Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja saat ini tidak stabil sehingga membuat saya stres	2,52	Tidak setuju
2	Saya merasa tidak ada kepastian dari lingkungan tempat saya bekerja saat ini	2,38	Tidak setuju
3	Saya merasa tidak ada kepastian kebijakan sehingga membuat saya stres	2,39	Tidak setuju
4	Adanya inovasi teknologi yang membuat saya harus beradaptasi secepatnya	3,00	Cukup setuju
5	Saya merasa kondisi tempat kerja saya dalam melaksanakan tugas saat ini belum maksimal	3,01	Cukup setuju
6	Saya merasa tidak memahami dengan jelas pekerjaan yang saya lakukan saat ini	2,67	Cukup setuju
7	Saya merasa tidak ada dukungan dari rekan kerja/rekan sejawat dalam menjalankan pekerjaan saat ini	2,47	Tidak setuju
8	Saya selalu memikirkan tanggung jawab keluarga sehingga sulit berkonsentrasi dalam bekerja	2,62	Cukup setuju
9	Pikiran yang berlebihan tentang keluarga membuat saya tidak maksimal dalam menjalankan tugas	2,66	Cukup setuju
10	Saya selalu merasa penghasilan yang saya terima saat ini tidak cukup untuk kebutuhan hidup saya	2,59	Tidak setuju
	Total rata-rata	2,64	Tidak Setuju

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh 98 responden pada 3 indikator dengan 10 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel stres kerja sebesar 2,64 yang masuk kedalam kategori “Tidak Setuju”.

- Hasil analisis deskriptif lingkungan kerja

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Rata-Rata	Kategori
1	Saya merasa suasana kerja di perusahaan menyenangkan dengan fasilitas kerja yang memadai/baik	3,81	Setuju
2	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan	3,78	Setuju
3	Ventilasi di dalam ruang kerja karyawan berfungsi dengan baik	3,88	Setuju
4	Kondisi udara didalam ruang kerja membuat saya nyaman saat bekerja	3,81	Setuju
5	Kantin, fasilitas yang disediakan oleh kantor	3,78	Setuju
6	Pencahayaan yang ada (sinar matahari dan	3,73	Setuju

	listrik) yang ada di ruang kerja sudah dalam sesuai dengan persyaratan-persyaratan.		
7	Cahaya yang ada (listrik) bersinar dengan baik/tidak menyilaukan mata	3,69	Setuju
8	Saya dan karyawan lainnya saling menghormati satu sama lainnya	3,55	Setuju
9	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis	3,52	Setuju
	Total rata-rata	3,73	Setuju

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh 98 responden pada 2 indikator dengan 9 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,73 yang masuk kedalam kategori “Setuju”.

- Hasil analisis deskriptif kepemimpinan

No	Pernyataan Kepemimpinan	Rata-Rata	Kategori
1	Dalam mencapai tujuan, atasan selalu mengarahkan karyawan dengan proses kerja yang inovatif sehingga target selalu tercapai	3,63	Setuju
2	Atasan saya memberikan arahan target pekerjaan dengan gaya komunikasi yang lebih baik	3,57	Setuju
3	Atasan selalu menghargai keberhasilan saya sehingga saya lebih semangat dalam bekerja	3,48	Setuju
4	Atasan saya mampu menggunakan kemampuan yang saya miliki dengan tepat	3,42	Setuju
5	Atasan saya selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja bawahan	3,26	Cukup setuju
6	Atasan saya mampu melakukan strategi sistem kerja dalam upaya meningkatkan kinerja	3,72	Setuju
7	Atasan saya selalu memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai tanggung jawab	3,72	Setuju
8	Atasan selalu memberikan inspirasi kepada saya untuk lebih mampu berkomunikasi dengan pelanggan	3,44	Setuju
	Total rata-rata	3,53	Setuju

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh 98 responden pada 7 indikator dengan 8 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel kepemimpinan sebesar 3,53 yang masuk kedalam kategori “Setuju”.

- Hasil analisis deskriptif kinerja

No	Pernyataan Kinerja	Rata-rata	Kategori
1	Hasil kerja saya tidak pernah disalahkan oleh atasan	2,90	Cukup setuju
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	3,52	Setuju
3	Saya segera mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan	3,60	Setuju

4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	3,52	Setuju
5	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada standar	3,57	Setuju
6	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	3,47	Setuju
7	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	3,07	Cukup setuju
8	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	3,10	Cukup setuju
9	Saya sering berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	3,55	Setuju
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan	3,67	Setuju
	Total rata-rata	3,10	Cukup setuju

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total rata-rata yang dijawab oleh 98 responden pada 5 indikator dengan 10 pertanyaan diketahui total rata-rata pada variabel kepemimpinan sebesar 3,13 yang masuk kedalam kategori “Cukup Setuju”.

- Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.661	4.490		3.933	.000
	Stres Kerja	-.157	.065	-.206	-2.417	.018
	Lingkungan Kerja	.177	.105	.151	1.681	.096
	Kepemimpinan	.514	.108	.442	4.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS (2023)

Pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan melihat tabel pada kolom bagian standardized coefficients sebagai berikut $Y = 17.661 - (-0,157) X_1 + 0,177 X_2 + 0,514 X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 17.661 artinya jika variabel independen yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan = 0, maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai akan bernilai 17.661

- Uji Simultan (Uji F)
- Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.661	4.490		3.933	.000
	Stres Kerja	-.157	.065	-.206	-2.417	.018

Lingkungan Kerja	.177	.105	.151	1.681	.096
Kepemimpinan	.514	.108	.442	4.773	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Nilai t_{hitung} -2.417 kurang dari t_{tabel} yaitu 1.984 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,018 < \alpha = 0,05$ berarti H_1 diterima artinya Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Handayani & Daulay (2021), dengan hasil penelitiannya adanya stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

nilai t_{hitung} sebesar 1,681 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,096 > \alpha = 0,05$ berarti H_2 ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wulan (2019) mengklaim bahwa penelitiannya menunjukkan bahwa tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja

c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

nilai t_{hitung} sebesar 4.773 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 1.984, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0.000 > \alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara positif serta signifikan oleh kepemimpinan. Penelitian Bahagia et al. (2018), yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung hal ini.

• Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.247	3	268.749	20.246	.000 ^b
	Residual	1247.753	94	13.274		
	Total	2054.000	97			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan hasil pada uji F pada tabel 4.12 didapati nilai signifikan sebesar 0,000 yang menandakan nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. F_{hitung} sebesar 20.246 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan lampiran statistika tabel F. Menurut Sugiyono (2017) menghitung nilai F_{tabel} dengan $dk_{pembilang} = k$ (jumlah pada variabel independen) serta $dk_{penyebut} = (n-k-1)$ dengan taraf kesalahan 5%. Berdasarkan rumus yang digunakan q tersebut, dengan $dk_{pembilang} = 3$ dan $dk_{penyebut} = 98-(3-1) = 94$, maka nilai F_{hitung} adalah 20,246 dan nilai F_{tabel} adalah 2,70. Hal ini dapat diketahui ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20.246 > 2.70$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diketahui stres kerja, budaya tempat kerja, serta kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian Khotimah et al. (2017), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, stres kerja, maupun lingkungan kerja secara bersamaan.

KESIMPULAN

1. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.
2. Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
3. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

4. Variabel stres kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016a). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *g Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1).
- Ferawati, A. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2, 3.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.355>
- Julvia, C. (2016). *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 16.
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hashiolan, L. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. UNGARAN SARI GARMENT*. 3(3).
- Nasir, Adam, Rahmawati, Mujiati, & Rahmiatin, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (1 ed.)*. Penerbit Alfabeta.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.330>
- Sinambela. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (1 ed.)*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Wulan, C. W. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)*.