

Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja

Muhammad Rahmatullah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene

Rahmatullahmuh00@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to test and analyze work stress, work environment and self-confidence on employee performance at the Regional Financial Management Board (BPKD) of Takalar Regency. Primary data collection using a questionnaire technique. In this study, the population of Regional Financial Management Board employees was 75 respondents using a slovin sample. The results of the questionnaire have been tested for credibility and reliability, as well as tested for classic assumptions in the form of normality assumptions, heteroscedasticity assumptions, and multicollinearity assumptions. The data research method uses multiple linear regression techniques. The results of this study indicate that Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance at BPKD Takalar Regency, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at BPKD Takalar Regency and the characteristics of Confidence on Employee Performance at BPKD Takalar Regency, and there is work stress, the environment work, and performance of employees.*

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Self Confidence and Employee Performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Pengumpulan data menggunakan primer dengan teknik kuisioner. Dalam penelitian ini, Populasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah terdapat 75 responden menggunakan sampel slovin. Hasil kuisioner tersebut telah diuji kredibilitas dan reliabilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi heterokedastisitas, dan asumsi multikolineritas. Metode penelitian data menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPKD Kabupaten Takalar, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap KInerja Pegawai pada BPKD Kabupaten Takalar dan karakteristik Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Pegawai pada BPKD Kabupaten Takalar, dan terdapat stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja terhadap pegawai.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepercayaan Diri dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan aset terpenting perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas di perusahaan, diharapkan segala sesuatunya dapat terlaksana dengan baik dan perusahaan atau organisasi dapat berkembang ke arah yang lebih baik.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD), adalah salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan sebagai unsur pendukung tugas Bupati untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ini di pimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah Bupati dan Bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah.

Orang yang bekerja di kota besar seperti Jakarta sering mengalami stres kerja, dimana mayoritas penduduknya adalah kaum urban (yaitu penduduk yang tinggal di perkotaan) yang selalu disibukkan dengan *deadline* tugas yang semakin beragam dan terkadang bentrok satu sama lain yang menjadi faktor yang sulit dihindari.

Stress kerja pegawai BPKD Kabupaten Takalar sering kali disebabkan oleh *deadline* tugas yang bisa dibilang permusiman, bukan berarti tidak ada kerjaan, artinya sebagai pegawai disana mereka tetap memiliki kesibukan pekerjaannya masing-masing sesuai job nya.ada waktu dimana mereka memiliki tingkat pekerjaan yang meningkat juga padat, di fase itulah beberapa pegawai menghabiskan waktunya berlama-lama di depan komputer dan kadang sampai harus lembur akibat pola keseharian yang tiba-tiba berubah maka beberapa pegawai tersebut akan mengundur jam masuk kerja mereka (telat). Adapun yang sampai tidak masuk kantor sehari-hari karna harus memulihkan tenaga akibat stress.

Di samping itu, pegawai juga kerap memerhatikan lingkungan pekerjaannya. Selain dari tatanan ruangan yang nyaman dan pewarnaan lingkungan, nyatanya kebersihan pun sangat perlu, sebab sampah-sampah kertas yang ada di beberapa ruangan setiap bidang yang mendominasi, dan membuat suasana agak kurang indah dipandang, walaupun sebenarnya hanya sebagian kecil saja pegawai yang kurang peka terhadap lingkungan kerjanya.

Pegawai kantor BPKD Kabupaten Takalar sangatlah percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak ketergantungan kepada rekan pegawai yang lainnya. Dari terlalu percaya diri inilah yang biasanya membuat pegawai miskomunikasi saat melakukan kerja sama, merasa sadar akan kemampuan terlalu ambisi dan mandiri tersebut, tak butuh waktu yang lama para pegawai pun pasti akan saling mencari sumber masalah tersebut baik lewat penyampaian di Whatsapp, maupun Ketika pada saat waktu rapat.

Penelitian terdahulu yang saya dapatkan bahwa adanya perbedaan penelitian terdahulu menurut (Alam, 2020) terdapat variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Arda, 2017) Hasil analisis menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut (Ahmad *et. al* , 2019), (Limbong *et al*, 2019), (Dewi, 2018) membuah hasil bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 74,3%.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja adalah stres yang dirasakan seorang karyawan karena ketidakmampuannya untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan. Jadi, ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, stres muncul. Tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya fasilitas pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, dan tugas yang saling bertentangan (Sedarmayanti, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah semangat untuk bekerja, sehingga produktivitas dan pencapaian dapat ditingkatkan sambil menuai manfaat bekerja dengan orang-orang yang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar (Tewal *et.al*, 2017).

Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah kemampuan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk tetap eksis, memiliki kekuatan untuk mendorong dirinya untuk lebih maju dan berkembang, serta dapat meningkatkan dirinya lebih hebat (Tewal *et.al*, 2017)..

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah proses keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Yang dapat dilihat dari target ataupun dilihat dari sasaran menurut kriteria yang telah di tentukan (Sedarmayanti, 2019)..

Hipotesis:

1. Stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kepercayaan diri berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Stress Kerja (X1)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Validitas (X1)

No.	Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X1	X1.1	0,467	0,306	Valid
2	X1	X1.2	0,326	0,306	Valid
3	X1	X1.3	0,546	0,306	Valid
4	X1	X1.4	0,346	0,306	Valid
5	X1	X1.5	0,583	0,306	Valid
6	X1	X1.6	0,347	0,306	Valid
7	X1	X1.7	0,479	0,306	Valid

Berdasarkan tabel diatas yakni antara semua nilai r hitung yg dihasilkan item pernyataan variabel stres kerja memiliki nilai r hitung tertinggi 0,583 dan nilai trendah 0,326. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel stres kerja (X1) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Validitas (X2)

No.	Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X2	X2.1	0,504	0,306	Valid
2	X2	X2.2	0,920	0,306	Valid
3	X2	X3.3	0,769	0,306	Valid
4	X2	X4.4	0,741	0,306	Valid

Berdasarkan tabel diatas yakni diantara semua nilai r hitung yg dihasilkan item pernyataan variabel lingkungan kerja dimana nilai tertinggi 0,920 dan nilai terendah 0,504. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Kepercayaan Diri (X3)

Tabel 3. Validitas (X3)

No.	Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	X3	X3.1	0,623	0,306	Valid
2	X3	X3.2	0,644	0,306	Valid
3	X3	X3.3	0,670	0,306	Valid
4	X3	X3.4	0,743	0,306	Valid
5	X3	X3.5	0,750	0,306	Valid
6	X3	X3.6	0,628	0,306	Valid

Berdasarkan tabel diatas yakni diantar semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel kepercayaan diri (X3) dimana nilai tertinggi 0,750 dan terendah 0,623. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas dan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel kepercayaan diri (X3) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Kinerja (Y)

Tabel 4. Validitas (Y)

No.	Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	Y	Y.1	0,568	0,306	Valid
2	Y	Y.3	0,840	0,306	Valid
3	Y	Y.4	0,716	0,306	Valid
4	Y	Y.5	0,830	0,306	Valid
5	Y	Y.6	0,747	0,306	Valid

Berdasarkan tabel diatas yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dimana nilai tertinggi 0,840 dan terendah 0,568. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas dan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Realibilitas Keseluruhan Variabel

Tabel 5. Realibilitas

Variabel	Koofisien Reliabilitas (a)	Nilai Batas Alpha (a)	Keputusan
Stres Kerja	0.338	0,60	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0.683	0,60	Reliabilitas
Kepercayaan Diri	0,760	0,60	Reliabilitas
Kinerja Pegawai	0,737	0,60	Reliabilitas

Berdasarkan data pada Tabel 5. yakni angka-angka dari nilai alpha cronbach's pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai alpha cronbach's adalah variabel Kepercayaan Diri X3 sebesar 0.760 dan yang terendah nilai alpha cronbach's adalah variabel Stres kerja X1 sebesar 0,338. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Uji Normalitas

Tabel. 6 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48805811
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.075
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan Tabel 6. hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov - SmirnovTest sebesar 1.244 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikoloneritas

Tabel. 7 Multikoloneritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Stres Kerja	.953	1.050
	Lingkungan Kerja	.955	1.047
	Kepercayaan Diri	.977	1.024

Berdasarkan tabel 7. di atas maka nilai Tolerance untuk Disiplin Kerja (X1) yakni 0,953 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yakni 1,050 lebih kecil dari 10,00, Sementara nilai Tolerance untuk variabel Komitmen (X2) yakni 0,955 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yakni 1,047 lebih kecil dari 10.00 dan nilai Tolerance

untuk variabel Karakteristik Individual (X3) yakni 0,977 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yakni 1,024. Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolonieritas.

Interpretasi Dan Uji Hipotesis

Tabel. 8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.515	4.689		3.309	.001
	Stres Kerja	.293	.171	.197	1,717	.090
	Lingkungan Kerja	.242	.145	.192	1.668	.100
	Kepercayaan Diri	242	.145	.192	1.668	.100
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Pengaruh Stress terhadap kinerja

Berdasarkan tabel dimana nilai *t hit* untuk variabel Stres kerja sebesar 1,717 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,090 lebih besar dari 0.05. Nilai *t tab* dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $75-1-1 = 73$ maka diperoleh nilai *t tab* sebesar 1,666000. Oleh karna itu nilai *t hit* untuk koefisien variabel stres kerja sebesar 1,717 lebih besar dari *t tab* sebesar 1,666000 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variable stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Sahlan, 2015), (Syafie, 2016).

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8. dimana nilai *t hit* untuk variabel bebas lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.668 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,100 lebih besar dari 0.05. Nilai *t tab* dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $75-1-1 = 73$ maka diperoleh nilai *t tab* 1,666000. Oleh karna itu nilai *t hit* untuk koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 1,668 lebih besar dari *t tab* sebesar 1,666000 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil yang diperoleh (Barus, 2018, Dewi, *et al*, 2018)

Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8. dimana nilai *t hit* untuk variabel bebas kepercayaan diri sebesar 1.668 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,100 lebih kecil dari 0.05. Nilai *t tab* dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $75-1-1 = 73$ maka diperoleh nilai *t tab* 1,666000. Oleh karna itu nilai *t hit* untuk koefisien variabel kepercayaan diri sebesar 1.668 lebih besar dari *t tab* sebesar 1,666000 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel karakteristik individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap total quality management. Hasil kajian ini selajalan dengan hasil penelitian dari (Oemar & Gangga, 2017), (Ahmad *et.al*, 2019).

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepercayaan diri (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., dan Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7, No. 3.
- Alam, (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol.7, Issue 8, ISSN: 2364-5369.
- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60, ISSN : 1693-7619 (print), ISSN: 2580-4170 (online).
- Barus, C. M. (2012). Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Marketing di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. Skripsi. Universitas Medan Area, Medan.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W dan Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Bisma: *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 2. ISSN: 2476-8782.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Limbong, K, N., Syahputra, M, R., Sembiring, C, M. (2019). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Jurnal Manajemen* Volume 5 Nomor 2 (2019) Juli – Desember 2019 p – ISSN : 2301-6256; e - ISSN : 2615-1928.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., dan Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*, Vol.3, No.1, ISSN: ISSN 2303-1174.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*
- Tewel, B., Adolfina., Pandowo M, Ch, H., Tawas, H, N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60, ISSN 2303-1174.