



PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN SEKOLAH, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK NEGERI 4 KOTA BEKASI

The Effect of Motivation, School Environment, and Work Stress on the Performance of Employees of SMK Negeri 4 Bekasi City

^{1)*} Chandra Sagul Haratua, ²⁾ Kherlina Elysa, ³⁾ Satriyana, ⁴⁾ Togi Rosnala

¹⁾Universitas Indraprasta, ²⁾SMKN 4 Kota Bekasi, ³⁾SMKS Walisongo Jakarta, ⁴⁾SMA PGRI 4 Jakarta, Indonesia

Email: ^{1)}chandra.sagulharatua@unindra.ac.id, ²⁾kherlinaelysa@gmail.com, ³⁾satriya.my.id@gmail.com, ⁴⁾gurningtogi@gmail.com

*Correspondence: Chandra Sagul Haratua

DOI:

10.59141/comserva.v3i03.860

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (human resource-HR management) adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal terpenting untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah tingkat kinerja pegawai. Hal yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melihat beberapa faktor antara lain motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 4 Kota Bekasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 66 karyawan SMK Negeri 4 Kota Bekasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Stress Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resource-HR management is the design of a formal system within an organization to ensure the effective and efficient use of human talent to achieve organizational goals. One of the most important things to achieve the goals of an organization is the level of employee performance. What organizations can do to improve employee performance is to look at several factors including motivation, work environment, and work stress. This study aims to analyze the effect of motivation, work environment, and work stress on the performance of employees of SMK Negeri 4 Bekasi City. The sample used in this study consisted of 66 employees of SMK Negeri 4 Bekasi City. Data analysis in this study used SPSS version 25, and the analysis technique used in this study was multiple linear regression to test the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the analysis in this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, and work stress has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation; Work Environment; Work Stress; Performance of Employees*

PENDAHULUAN

Manajemen SDM didefinisikan sebagai strategi dalam melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin, & pengendalian, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, pemilihan, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008).

Manajemen sumber daya manusia-SDM (*human resource-HR management*) adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak masalah apakah perusahaan itu adalah perusahaan besar dengan 10.000 pegawai atau organisasi nirlaba kecil dengan 10 pegawai, pegawai tersebut harus dibayar, yang berarti diperlukan sistem kompensasi yang baik dan sah. Pegawai juga harus direkrut, dipilih, dilatih dan dikelola. Setiap kegiatan membutuhkan pemikiran dan pemahaman apa yang akan bekerja dengan baik dan apa yang tidak. Penelitian tentang isu-isu ini dan pengetahuan tentang pendekatan yang berhasil membentuk dasar untuk manajemen SDM. Dalam lingkungan di mana tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Hal ini terutama terjadi ketika manajemen beroperasi secara global (Robert dan Jackson, 2006).

Sumber daya telah didefinisikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Kata sumber mencerminkan penilaian pada manusia. Kata tidak mengacu pada suatu objek atau substansi, tetapi pada fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan abstraksi yang mencerminkan penilaian manusia dan berkaitan dengan suatu fungsi atau operasi (Sadili, 2010). Mangkunegara (2000) dalam Hestisani, dkk, (2014) kinerja adalah hasil yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

sekolah saat ini dituntut untuk mampu menghadapi perubahan kondisi sosial, ekonomi dan politik di suatu negara. Untuk dapat menghadapi kondisi yang tidak terduga tersebut, organisasi atau sekolah perlu mempersiapkan diri, salah satunya dengan mempersiapkan pegawainya. Mempersiapkan pegawai dalam hal ini adalah dengan berusaha meningkatkan kinerja pegawai, karena seperti yang kita ketahui bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan pelaksana kegiatan manajemen mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Suatu organisasi atau sekolah dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat bersaing dengan dunia global dan memiliki keunggulan.

Seperti halnya dengan SMK Negeri 4 Kota Bekasi yang juga berusaha meningkatkan kinerja pegawainya melalui penelitian tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja yang dialami pegawainya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) dalam Hestisani, dkk, (2014) kinerja adalah hasil yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Winardi (2002) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Sedangkan Robbins dan Timothy (2009) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ia juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik (pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (struktur kerja, tanggung jawab kerja, kerjasama antar kelompok, kelancaran berkomunikasi).

Stress Kerja

Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres (*stress*) sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Menurut Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

METODE

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi (X1) Maslow (dalam Robbins dan Timothy 2009)
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan penghargaan
 - d. Kebutuhan aktualisasi
 - e. Kebutuhan sosial
 2. Lingkungan Kerja (X2) diukur melalui (Kristiawan dan Suprayitno,2009)
 - a. Kebersihan ruangan
 - b. Tidak bising
 - c. Pertukaran udara yang cukup baik
 - d. Peralatan kerja memadai dan modern
 - e. Hubungan kerja dalam lingkungan
 3. Stress Kerja (X3) diukur melalui (Handoko,2008) :
 - a. Beban kerja yang berlebihan
 - b. Tekanan atau desakan waktu
 - c. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 - d. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
 - e. Masalah-masalah pribadi
 4. Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui (Yensy,2010) :
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektifitas kerja
-

- e. Kemandirian
- f. Hubungan personal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, juga terbebas dari multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dengan demikian, motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja dapat digunakan untuk meneliti kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan rasa aman kepada para pegawai yang memiliki nilai indeks rata-rata tertinggi dibanding dengan indikator-indikator lainnya. Rasa aman yang di dapat oleh para responden dalam hal ini adalah ketika para responden bekerja, mereka mendapatkan perlindungan kerja dari pihak sekolah, misalnya sekolah memberikan masker untuk pegawai saat pandemi. Hal tersebut dilakukan oleh sekolah demi terciptanya rasa aman yang akan timbul dalam diri para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Pamesti, dkk (2014), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi atau baik lingkungan kerja di sekolah maka akan dihasilkan kinerja pegawai yang semakin tinggi. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki peralatan yang modern dan memadai untuk mendukung aktivitas pegawai yang mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan indikator lainnya yaitu pencahayaan ruang kerja sangat baik, suhu ruang kerja yang mendukung aktivitas, organisasi sangat ramah, Suasana, dan tidak ada kebisingan yang mengganggu pegawai SMK Negeri 4 Kota Bekasi sangat memperhatikan peralatan kerja yang akan digunakan oleh pegawai. Mereka menggunakan peralatan kerja modern. Tujuan utamanya adalah agar proses produksi berjalan efektif dan efisien serta kinerja pegawai meningkat dengan adanya alat kerja yang lebih modern ini.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2014), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa stress kerja yang terjadi pada pegawai masih bisa teratasi dan hasil kinerja pegawai yang akan dihasilkan baik. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa pegawai SMK Negeri 4 Kota Bekasi yang baik dengan ditunjukkan oleh nilai indeks tertinggi di antara indikator-indikator pertanyaan lainnya seperti peralatan kerja yang bekerja dengan baik, beban kerja yang berlebihan, deadline

yang membuat terdesak, serta hubungan dengan pegawai lain yang baik. Masalah pribadi yang timbul dalam diri para pegawai dapat menyebabkan mereka menjadi tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya. Stress kerja yang terjadi berlarut – larut akan membuat pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan- keputusan dan

perilakunya menjadi tidak teratur. Namun hal itu tidak terjadi di lingkungan kerja SMK Negeri 4 Kota Bekasi.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Dewi, dkk (2014), bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa 1) Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai SMK Negeri 4 Kota Bekasi. 2) Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu meningkatkan kinerja pegawai SMK Negeri 4 Kota Bekasi. 3) Stress kerja yang masih bisa teratasi tidak menurunkan kinerja pegawai SMK Negeri 4 Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arahmah, F., Banindra, C., & Ulfa, M. (2021). *Peningkatan Kemampuan Literasi Numerasi Pada Matematika Melalui Metode Student Facilitator and Explaining*. 2015, 209–218.
- Di, T., Negeri, S. D., Simanjuntak, R. M., Gloria, E., Banurea, N. M., Siregar, Y. P., Simanjorang, L., Sagala, H., & Gultom, D. (2022). *Bimbingan Belajar Untuk Meningkatkan Literasi, Numerasi, Dan Pengenalan*. 1(2), 62–66.
- Fiah, R. El, & Purbaya, A. P. (2016). *Penerapan Bimbingan Belajar dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 12 Kota Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2015/2016 Rifda El Fiah, Adi Putra Purbaya*. 03(2), 171–184.
- Herawan, E. (2015). *Literasi Numerasi Di Era Digital Bagi Pendidik*. 23–32.
- Khasanah, M., & Putri, A. M. (n.d.). *Universitas Muhammadiyah Kotabumi*.
- Muliantara, I. K., & Suarni, N. K. (2022). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Strategi Menguatkan Literasi dan Numerasi untuk Mendukung Merdeka Belajar di Sekolah Dasar*. 4(3), 4847–4855.
- Pakpahan, C., Baene, V. A., Juli, A., Ndruru, A., Kurniawati, F., Lase, L. M., Buulele, K., Sanjaya, R., & Nduru, P. (2023). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 5, 5972–5976.
- Perdana, R., & Suswandari, M. (2021). *Literasi Numerasi Dalam Pembelajaran Tematik Siswa Kelas Atas Sekolah Dasar*. 3(1), 9–15.
- Salvia, N. Z., Sabrina, F. P., & Maula, I. (2018). *Analisis kemampuan literasi numerasi peserta didik ditinjau dari kecemasan matematika*. 2019.
- Siskawati, F. S., Chandra, F. E., Irawati, T. N., Studi, P., Matematika, P., Jember, U. I., Kaliwates, K., Kaliwates, K., & Timur, J. J. (n.d.). *Di Masa Pandemi Cov-19*. 101, 253–261.
- Sripuspita, A. D., Nugraha, A., & Hidayat, S. (2022). *Kompetensi Literasi dan Numerasi Siswa Kelas V pada Materi Sumber Daya Alam Literacy Numerical Competencies of Class V Students on Natural Resources Materials*. 2(2), 111– 120.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).