

# ANALISA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA STAF PENGAJAR (STUDI KASUS FAKULTAS ILMU KOMPUTER UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO SEMARANG)

**Rindra Yusianto**

Program Pasca Sarjana Magister Teknik Industri Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
Jl. Kaliurang KM 14 Sleman Yogyakarta  
Telepon (0274) 895287 ekst 147  
Email : [rindra@staff.dinus.ac.id](mailto:rindra@staff.dinus.ac.id)

## Abstrak

*Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sementara itu stres kerja yang dirasakan para karyawan bisa menghambat dalam tugas yang dibebankan, dimana manusia cenderung mengalami stres apabila yang bersangkutan kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Berdasarkan pengujian didapatkan pengujian secara parsial stres lingkungan fisik berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja staf pengajar dengan nilai  $t$  hitung sebesar -7,860 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar -2,026 dengan taraf signifikansi 0,000. Pada pengujian secara parsial tekanan individual berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja staf pengajar dengan nilai  $t$  hitung sebesar -2,945 lebih besar  $t$  tabel yaitu sebesar -2,026 dengan taraf signifikansi 0,006. Pada pengujian secara parsial tekanan kelompok berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja staf pengajar dengan nilai  $t$  hitung sebesar -3,225 lebih besar  $t$  tabel yaitu sebesar -2,026 dengan taraf signifikansi 0,003. Pada pengujian secara parsial tekanan keorganisasian berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja staf pengajar dengan nilai  $t$  hitung sebesar -3,080 lebih besar  $t$  tabel yaitu sebesar -2,026 dengan taraf signifikansi 0,004. Sementara dalam pengujian secara simultan stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja staf pengajar dengan nilai  $F$  hitung sebesar 84,034 lebih besar  $F$  tabel yaitu sebesar -5,70 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut di atas diharapkan staf pengajar dapat menekan sumber stres itu sendiri, baik dilingkungan kerja maupun saat berada di luar kantor. Penekanan ini perlu dukungan berbagai pihak baik antara lain dari pimpinan sendiri, kelompok, keluarga serta lingkungan kerja.*

*Kata Kunci : Prestasi Kerja, Stres Kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu tersebut serta potensi yang ada. Salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia dan ukuran keberhasilan atau prestasi suatu organisasi harus mempunyai produktivitas yang tinggi untuk dapat terus hidup dan berkembang. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu industri karena peran

tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan prestasi kerja.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu industri atau perusahaan adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Bila prestasi kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka akan tercermin pada sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya. Prestasi kerja harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar tidak menimbulkan permasalahan misalnya stres kerja karyawan.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001).

Stres kerja yang dirasakan para karyawan bisa menghambat dalam tugas yang dibebankan, dimana manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Anoraga, 2001). Stres sebagai suatu keadaan tegang secara biopsikososial karena banyaknya tugas pekerjaan yang dihadapi. Stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Gibson (1992) menyebutkan empat aspek stres kerja sebagai berikut :

- Sumber Stres Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

- Tekanan Individu

Terdiri dari : konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan.

- Tekanan Kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.

- Tekanan Keorganisasian

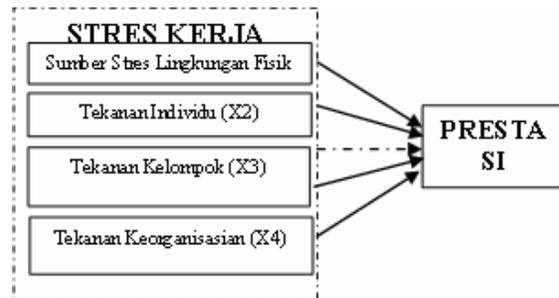
Partisipasi menyangkut sampai seberapa banyak pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Staff pengajar di perguruan tinggi swasta X di Semarang diketahui memiliki beban mengajar yang cukup padat ( lebih besar dari 12 SKS) masih ditambah dengan beban yang lain seperti penelitian, pengabdian dan target administrasi (struktural). Dengan beban yang cukup padat ini, dikuatkan tingkat stres akan meningkat. Berbagai masalah yang telah dikemukakan tersebut apabila berlangsung terus-menerus mengakibatkan prestasi kerja staff pengajar menurun dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja universitas secara keseluruhan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### *Kerangka Pemikiran Teoritis*

Untuk memperjelas pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja staff pengajar pada salah satu fakultas di perguruan tinggi swasta X di Semarang, diperlihatkan Kerangka Pemikiran Teoritis sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

### *Definisi Konseptual Variabel*

Berdasarkan Gibson (1992), maka definisi konseptual variabel dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Lingkungan Fisik (X1)  
Merupakan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi. Sejuahmana kondisi lingkungan fisik ini dapat memberikan tekanan pada stres kerja. Baik buruknya lingkungan fisik ini tentunya akan berpengaruh pada prestasi kerja.
- Variabel Tekanan Individual (X2)  
Merupakan beberapa konflik individu yang dapat mempengaruhi stres kerja. Konflik individu tersebut dapat berupa peran individu, beban kerja yang terlalu berat, kejenuhan dan lain sebagainya. Kondisi-kondisi tekanan individu yang berat ini juga akan mempengaruhi prestasi kerja dari para staf pengajar.
- Variabel Tekanan Kelompok (X3)  
Merupakan tekanan yang timbul dari hubungan antar individu dalam kelompok kerja, bagaimana penerimaan anggota kelompok kerja terhadap individu tersebut, bagaimana komunikasi dapat berjalan dan lain sebagainya. Hubungan antara individu dengan kelompok yang tidak terjalin dengan baik akan menjadi suatu tekanan tersendiri bagi individu dan akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja individu.
- Variabel Tekanan Keorganisasian (X4)  
Merupakan partisipasi menyangkut sampai seberapa banyak pengetahuan individu, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan individu merupakan bagian dari organisasi.
- Variabel Prestasi Kerja (Y)  
Prestasi kerja atau diartikan sebagai tingkat ketrampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dirasa penting. Variabel prestasi kerja ini dipengaruhi oleh indikator-

indikator sebagai berikut : tanggung jawab, umpan balik dalam motivasi, merealisasikan rencana, kepribadian yang tinggi dan pengetahuan yang dimiliki.

Sedangkan definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel Lingkungan Fisik (X1)  
Variabel ini digunakan untuk menjelaskan tingkat sumber stres lingkungan fisik, indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan sumber stres lingkungan fisik ini meliputi lampu penerangan, kegaduhan suara, temperatur udara dan polusi udara.
- Variabel Tekanan Individual (X2)  
Variabel ini digunakan untuk menjelaskan tingkat tekanan individual, indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan tekanan individual ini meliputi konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab dan tidak adanya kemajuan karir.
- Variabel Tekanan Kelompok (X3)  
Variabel ini digunakan untuk menjelaskan tingkat tekanan kelompok, indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan tekanan kelompok ini meliputi hubungan kerja dan hubungan rekan kerja.
- Variabel Tekanan Keorganisasian (X4)  
Variabel ini digunakan untuk menjelaskan tingkat tekanan keorganisasian, indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan tekanan keorganisasian ini meliputi pendapat atau gagasan dan partisipasi dalam mengambil keputusan
- Variabel Prestasi Kerja (Y)  
Variabel ini digunakan untuk menjelaskan tingkat prestasi kerja, indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan prestasi kerja ini meliputi tanggung jawab, perencanaan yang realistis, umpan balik dalam motivasi,

merealisasikan rencana, kepribadian yang tinggi dan pengetahuan yang dimiliki

- Variabel Penelitian  
Ada 4 (empat) variabel utama yang menjadi fokus perhatian penelitian ini. Variabel sumber stres lingkungan fisik, tekanan individu, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian merupakan variabel bebas selanjutnya disebut variabel X1, X2, X3 dan X4, sedangkan variabel prestasi kerja karyawan merupakan variabel terikat, selanjutnya disebut variabel Y.
  - Prestasi Kerja Karyawan : variabel terikat / dependen (Y).
  - Sumber stres lingkungan fisik : variabel bebas / independen (X1).
  - Tekanan individu : variabel bebas / independen (X2).
  - Tekanan kelompok : variabel bebas / independen (X3).
  - Tekanan keorganisasian : variabel bebas / independen (X4).

#### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pengajar pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang yang berjumlah 60 staff pengajar. Data yang diperlukan antara 30 sampai 50 orang responden dari jumlah populasi 60 responden. Dari jumlah kuesioner yang diserahkan kepada 60 staff pengajar tersebut, terdapat 40 staff pengajar yang telah mengembalikan kuesioner, sehingga 40 staff pengajar tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### **HASIL DAN PERANCANGAN**

##### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Item/ Kode	(r hitung)	Keputusan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan fisik (X1)	X1.1	0,3367	Valid	0,6840	Reliabel
	X1.2	0,3367	Valid		
	X1.3	0,3521	Valid		
	X1.4	0,4636	Valid		
Tekanan individual (X2)	X2.1	0,5785	Valid	0,7620	Reliabel
	X2.2	0,5721	Valid		
	X2.3	0,5093	Valid		
	X2.4	0,4840	Valid		
	X2.5	0,5085	Valid		
Tekanan kelompok (X3)	X3.1	0,6030	Valid	0,7524	Reliabel
	X3.2	0,6030	Valid		
Tekanan keorganisasian (X4)	X4.1	0,5990	Valid	0,7492	Reliabel
	X4.2	0,5990	Valid		
Prestasi kerja (Y)	Y1	0,8547	Valid	0,8969	Reliabel
	Y2	0,3207	Valid		

Variabel	Item/ Kode	(r hitung)	Keputusan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
	Y3	0,8729	Valid		
	Y4	0,8461	Valid		
	Y5	0,8746	Valid		
	Y6	0,6627	Valid		

1. Validitas dan reliabilitas variabel lingkungan fisik  
 Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) untuk variabel lingkungan fisik pada butir pertama (X1.1) sebesar 0,3367, butir kedua (X1.2) sebesar 0,3367, butir ketiga (X1.3) sebesar 0,3521 dan butir keempat (X1.4) sebesar 0,4636. Sementara r tabel didapat sebesar 0,308 berdasarkan  $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ . Karena r hitung > r tabel maka variabel lingkungan fisik dinyatakan valid. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan besarnya *Cronbach alpha* adalah 0,6840 dan lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen lingkungan fisik dapat dikatakan andal (*reliabel*) sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur.

2. Validitas dan reliabilitas variabel tekanan individual  
 Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) untuk tekanan individual pada butir pertama (X2.1) sebesar 0,5785, butir kedua (X2.2) sebesar 0,5721, butir ketiga (X2.3) sebesar 0,5093, butir keempat (X2.4) sebesar 0,4840 dan butir kelima (X2.5) sebesar 0,5058. Sementara r tabel didapat sebesar 0,308 berdasarkan  $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ . Karena r hitung > r tabel maka variabel tekanan individual dinyatakan valid. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan besarnya *Cronbach alpha* adalah 0,7250 dan lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tekanan individual dapat dikatakan andal (*reliabel*) sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur.

3. Validitas dan reliabilitas tekanan kelompok  
 Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) untuk tekanan kelompok pada butir pertama (X3.1) sebesar 0,6030 dan butir kedua (X3.2) sebesar 0,6030. Sementara r tabel didapat sebesar 0,308 berdasarkan  $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ . Karena r hitung > r tabel maka variabel tekanan kelompok dinyatakan valid. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan besarnya *Cronbach alpha* adalah 0,7524 dan lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tekanan kelompok dapat dikatakan andal (*reliabel*) sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur.

4. Validitas dan reliabilitas tekanan keorganisasian  
 Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) untuk tekanan keorganisasian pada butir pertama (X4.1) sebesar 0,5990 dan butir kedua (X4.2) sebesar 0,5990. Sementara r tabel didapat sebesar 0,308 berdasarkan  $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ . Karena r hitung > r tabel maka variabel tekanan keorganisasian dinyatakan valid. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan besarnya *Cronbach alpha* adalah 0,7492 dan lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen tekanan keorganisasian dapat dikatakan andal (*reliabel*) sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur.

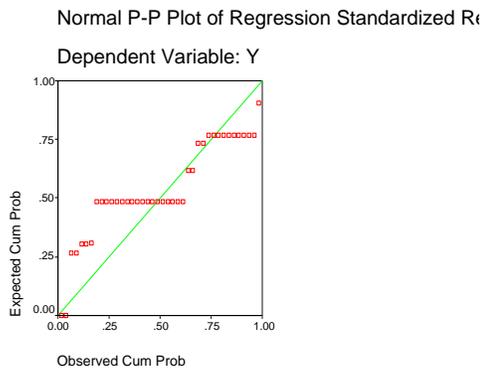
5. Validitas dan reliabilitas prestasi kerja  
 Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) untuk prestasi kerja pada butir pertama (Y1) sebesar 0,8547, butir kedua (Y2) sebesar 0,3107, butir ketiga (Y3) sebesar 0,8729, butir keempat (Y4) sebesar 0,8461, butir kelima (Y5) sebesar 0,8746 dan butir keenam (Y6) sebesar 0,6627. Sementara r tabel didapat sebesar 0,308 berdasarkan  $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ . Karena r hitung > r tabel maka variabel prestasi kerja dinyatakan valid. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan besarnya *Cronbach alpha* adalah 0,8969 dan lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen prestasi kerja dapat dikatakan andal (*reliabel*) sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur.

***Uji Penyimpangan Asumsi Klasik***

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 10.0 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan sebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal pada "*Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual*" sesuai gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2 Uji normalitas data dengan Normal P-Plot

## 2. Uji Multikolinieritas

Deteksi adanya multikolinieritas dilihat dari koefisien korelasi antar variabel independen pada matrik korelasi dengan ketentuan apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,90 berarti terdapat gejala multikolinieritas. Sedangkan dilihat dari nilai toleransi dan VIF, ringkasan hasil output SPSSnya ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
X1	0,408	2,453
X2	0,300	3,328
X3	0,485	2,060
X4	0,740	1,351

Terlihat untuk keempat variabel bebas/*independent*, angka VIF ada di sekitar angka 1 atau tidak ada satu pun variabel bebas/*independent* yang memiliki besaran

Tabel 8 Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.994	.851		47.006	.000
	X1	-1.366	.174	-.639	-7.860	.000
	X2	-.419	.142	-.279	-2.945	.006
	X3	-.576	.179	-.240	-3.225	.003
	X4	-.423	.137	-.186	-3.087	.004

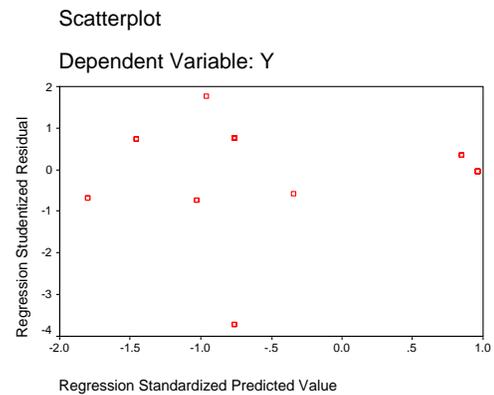
a. Dependent Variable: Y

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 10, maka didapatkan persamaan akhir sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

$$Y = 39.994 - 1,366X_1 - 0,419X_2 - 0,576X_3 - 0,423X_4$$

VIF lebih dari 10. Selain itu nilai *Tolerance* untuk tiga variabel bebas/*independent* juga semuanya mendekati angka 1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya multikolinieritas antar variabel bebas/*independent* dalam model regresi ini.



Gambar 3 Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot

## A. Model Persamaan Regresi Ganda

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah model harus bebas dari multikolinieritas, terbebas dari heteroskedastisitas, dan data berdistribusi normal. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Dimana :

- Y : Prestasi kerja,
- X<sub>1</sub> : Stres lingkungan fisik
- X<sub>2</sub> : Tekanan Individual
- X<sub>3</sub> : Tekanan Kelompok
- X<sub>4</sub> : Tekanan Keorganisasian

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 <sup>a</sup>	.906	.895	.47	1.951

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Besarnya koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> sebesar 0,906 atau 90,6 persen. Dapat diartikan bahwa 90,6 persen variasi variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu stres lingkungan fisik, tekanan individual, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian, sedangkan sisanya (9,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (selain variabel stres lingkungan fisik, tekanan individual, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian). Variabel lain di luar model tersebut antara lain adalah masalah keluarga dan penyakit/riwayat sakit.

Pada pengujian terbukti bahwa stres lingkungan fisik memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja staf pengajar. Hal ini patut dipahami karena dengan keadaan lingkungan yang kurang mendukung atau menghambat dalam bekerja akan menimbulkan stres. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2004) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres lingkungan fisik terhadap prestasi kerja pada karyawan Balai Metrologi. Akibat adanya sumber stres lingkungan fisik pada seseorang maka dapat mengurangi segala aktivitas yang dilakukan oleh orang tersebut untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik dan pada akhirnya prestasi kerjanya juga akan berkurang. Sehingga stres kerja dari lingkungan fisik harus benar-benar dipahami dan diantisipasi oleh staf pengajar dengan menerapkan program maupun peraturan-peraturan pendukung untuk terciptanya lingkungan fisik yang baik dan kondusif sehingga mendukung staf pengajar untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, misalnya pemenuhan fasilitas, peralatan kerja dan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Rini (2002), meneliti tentang "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bina Guna Mulia Ungaran", dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda tersebut disimpulkan bahwa stres kerja secara umum memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan karena jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius dan menyebabkan penurunan pada prestasi kerja karyawan.

Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa tekanan individual memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja staf pengajar. Berkaitan dengan hal tersebut manajemen harus mengetahui karakteristik maupun keadaan seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Martoyo (2000) bahwa tekanan individu pada waktu bekerja dalam bentuk perasaan letih, adanya rasa sakit pada otot, rasa kaku, atau kejang pada bagian tubuh tertentu, rasa nyeri atau sakit hingga pada rasa kantuk, kebingungan mental dan kejenuhan maka akan mengakibatkan prestasi atau kinerja karyawan mengalami penurunan. Hasil penelitian lain disampaikan oleh Roberts, James A, Richard S. Lapidus dan Lawrence B. Chonko (1997) yang berjudul "*Sales people and Stres : The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stres*". Dimana diperoleh hasil bahwa ternyata ada beberapa faktor yang menyebabkan prestasi kerja karyawan tersebut menurun diantaranya adalah stresor individual. Setiap orang berbeda dalam hal tekanan individual sehingga tekanan individual dari masing-masing staf pengajar sangat tergantung dari beban dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan, tekanan individual tersebut dapat mengurangi prestasi kerja karyawan. Selain beban pekerjaan yang ditanggung staf pengajar tekanan pada kehidupan masing-masing individu juga sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan bekerja. Semakin individu tersebut mampu mengatasi masalahnya maka semakin baik kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya.

Pengujian lainnya menunjukkan bahwa tekanan kelompok memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja staf pengajar. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya tekanan kelompok maka staf pengajar kurang bisa meningkatkan prestasi kerjanya, tekanan kelompok muncul akibat dari adanya hubungan yang kurang baik antar staf pengajar dengan rekan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan Azis (2004) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tekanan kelompok terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja staf pengajar dapat terwujud dengan adanya hubungan yang baik antar staf pengajar itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menyelesaikan pekerjaan, staf pengajar membutuhkan kerja sama dengan rekan kerjanya karena masing-masing staf pengajar memiliki keahlian-keahlian yang berbeda dalam bidang masing-masing. Perbedaan keahlian tersebut menjadi kekuatan bersama apabila dapat disatukan dalam usaha menyelesaikan tugas yang dibebankan secara bersama dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi hubungan yang kurang baik maka kinerja staf pengajar juga akan kurang baik pula. Hasil penelitian ini di dukung oleh Rachmawati (1999) melakukan penelitian tentang "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Studi Kasus Pada PD. Surya Cipta Semarang". Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil

bahwa ternyata stres kerja secara umum memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan bagian produksi. Selain itu, tekanan keorganisasian memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja staf pengajar. Berkaitan dengan hal tersebut timbulnya tekanan keorganisasian terhadap staf pengajar akibat dari pengawasan yang ketat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya kesempatan untuk memberikan gagasan-gagasan dalam peningkatan prestasi kerjanya. Untuk mengurangi stres staf pengajar akibat dari tekanan keorganisasian tersebut maka staf pengajar diberi kesempatan dalam berpartisipasi menyampaikan pendapat atau gagasan dalam pengambilan keputusan demi peningkatan prestasi kerja karyawannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan dkk dalam Munandar (2001) menyatakan bahwa hubungan kerja yang tidak baik dengan orang lain yaitu ketidakpercayaan atau kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi akan mengarah dalam bentuk ketidakpuasan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain mengurangi stres akibat tekanan keorganisasian dengan memberi kesempatan pada staf pengajar untuk menyampaikan pendapat maupun gagasan dalam pengambilan keputusan maka staf pengajar tersebut dapat mengembangkan dirinya demi kemajuan perguruan tinggi secara umum. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh stres kerja dari aspek lingkungan fisik terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan individu terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan kelompok terhadap prestasi kerja, ada pengaruh stres kerja dari aspek tekanan keorganisasian terhadap prestasi kerja dan ada pengaruh stres kerja dari aspek lingkungan fisik, tekanan individu, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Karena Stres kerja memiliki dampak yang negatif pada peningkatan prestasi kerja maka disarankan staff pengajar sebaiknya dapat menekan stres kerja dilingkungan kerja maupun saat berada di luar kantor dengan melakukan kontrol terhadap stres kerja melalui tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan pihak manajemen sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi stres kerja terhadap prestasi kerja, serta memberikan beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan motivasi setiap staff pengajar.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada :

- Bapak Dr. Hari Purnomo, Bapak Dr. St.Dwiarso Utomo dan Ibu Ir. Dian Retno Sawitri, MT yang telah memberi motivasi dan membimbing dengan baik sehingga jurnal ini dapat selesai dengan tepat waktu.
- Jose Maria de Araujo, dosen Universitas da Paz Timor Leste, Alumnus Teknik Industri UDINUS 2007.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga.(2001). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [15]
- [2] Azis, Noor.(2006). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Balai Metrologi Wilayah Semarang*, Skripsi tidak dipublikasikan.
- [3] Ghozali, Imam.(2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- [4] Gibson. J. John. M.(1992). *Organisasi Perilaku Struktur Proses* (diterjemahkan oleh Djarkasih). Erlangga, Jakarta.
- [5] Handoko,TH.(2001). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE UGM, Yogyakarta.
- [6] Martoyo. Susilo.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- [7] Munandar, Ashar S.(2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press, Jakarta.
- [8] Rachmawati.(1999). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Studi Kasus Pada PD. Surya Cipta Semarang*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- [9] Rini.Jacinta F.(2002). *Faktor- Faktor yang mempengaruhi stres kerja terhadap prestasi kerja jaryawan PT. Bina guna Mulia Ungaran*, Skripsi tidak dipublikasikan
- [10]Roberts, James A, Richard S. Lapidus dan Lawrence B. Chonko.(1997). "Salespeople and Stress : The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress". *Jurnal Bisnis Strategi, Vol 8, No 4, 71-86*.