



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *STRESS* KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Fuji Amelia Sundari, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Leny Muniroh, dan Dewi Megawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

fujiamelias@gmail.com rachmatulaily@uika-bogor.ac.id leny@uika-bogor.ac.id,
dewi@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and job stress on employee performance. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 35 people in the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of the City of Bogor. The data collection technique used a survey method with primary data collected from a questionnaire. Data analysis was used with regression and correlation and t-test and f-count as a determinant of significance. The results of the research, test Fcount of $36.310 > F_{table} 3.29$ showed that there was a positive simultaneous effect of work environment and job stress on employee performance, a significant positive effect between work environment and employee performance and there was no significant influence between job stress and employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 35 orang pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor. Teknik pengumpulan data dengan metode survei dengan data primer yang dikumpulkan dari kuesioner. Analisis data digunakan dengan regresi dan korelasi dan uji T-hitung serta F-hitung sebagai penentu signifikansi. Hasil penelitian uji Fhitung sebesar $36,310 > F_{tabel} 3,29$ menunjukkan adanya pengaruh simultan positif dari lingkungan kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta tidak terdapat pengaruh signifikan antara *stress* kerja dan kinerja pegawai.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; *Stress* Kerja; Kinerja Pegawai.

I. Pendahuluan

Manusia sebagai sumber daya dan aspek penting dalam suatu perusahaan,
Fuji Amelia Sundari, Rachmatullaily Tinakartika Rinda,
Leny Muniroh, dan Dewi Megawati

mungkin kalimat tersebut sudah sering kita dengan sebagai orang yang mendalami ilmu sumber daya manusia dan setiap orang yang

bekerja dalam bidang manajemen serta organisasi perusahaan. Perusahaan tidak akan lepas dari sumber daya manusia sebagai pengelola *input* dan *output* yang ada di perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien akan menarik minat pegawai untuk bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Untuk menarik minat pegawai tentu perusahaan harus memenuhi berbagai kebutuhan pegawai baik berbentuk fisik dan non - fisik, seperti penyediaan lingkungan kerja yang baik, pemberian *reward* dan kompensasi yang sesuai serta penanganan mental pegawai agar terhindar dari stres dalam bekerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian (Dadi Suryadi, Soepeno dan M.Azis Firdaus, 2015) besarnya kepuasan terhadap lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Terpenuhinya kepuasan atas lingkungan kerja pegawai tentunya akan berdampak baik pada *output* yang di hasilkan pegawai, selain pemenuhan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan pengukuran beban kerja bagi pegawai juga diperlukan untuk meminimalisir terjadinya *stress* dalam diri pegawai. Menurut Mangkunegara, (2015:157) Stres kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti timbulnya berbagai gejala berupa emosi yang tidak stabil, perasaan selalu tidak tenang, suka menyindir orang lain, sulit tidur tepat waktu, tidak bisa rileks, cemas, canggung, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Dengan gangguan yang timbul dari *stress* kerja Fuji Amelia Sundari, Rachmatullaily Tinakartika Rinda , Leny Muniroh, dan Dewi Megawati

pegawai akan mendapat berbagai hambatan dalam bekerja dan tentunya akan berdampak pada produktivitas pegawai itu sendiri, seperti penelitian yang dikemukakan oleh (Sengkey windri, Ferdy Roring, Lucky Datulong, 2017) dengan hasil penelitian yang didapat adalah “stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana terdapat hubungan berbanding terbalik yang didapat bila setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak buruk pada penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya”. Namun stres kerja tentunya dapat diminimalisir dengan mengedepankan berbagai faktor yang meningkatkan motivasi dan minat kerja pegawai. Upaya peningkatan yang dapat dilakukan berupa memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis pegawai, mengadakan kegiatan hiburan seperti *family gathering* dan memberikan perjalanan dinas kerja sebagai salah satu hiburan dalam bekerja, pembukaan konseling dan pengaduan pegawai untuk melihat tingkat *stress* yang di alami oleh pegawai dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien perusahaan harus mengedepankan penyediaan lingkungan kerja yang baik dan mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya *stress* dalam diri pegawai, dua hal tersebut menjadi faktor yang penting dan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai bagi perusahaan.

Pengawasan kerja perlu adanya dilakukan oleh pimpinan karena dalam setiap pelaksanaan pekerjaan pegawai memerlukan pemenuhan fasilitas fisik dan non - fisik bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain pegawai dapat bekerja lebih efektif bila

kebutuhan fisik dan non - fisiknya terpenuhi.

Perumusan Masalah

Penelitian ini mengambil fokus untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor, dengan rumusan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor?
2. Apakah *Stress* Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian untuk mendapat jawaban atau mencapai sasaran dari penelitian yang dilakukan penulis. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor.
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor.

Manfaat penelitian ini diharap dapat menjadi tambahan gambaran dan masukan bagi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

II. Metode Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder yang di ambil dalam penyebaran kuesioner pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor. Ruang lingkup yang di ambil adalah Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan indikator yang digunakan pada masing-masing variabel Lingkungan kerja sebanyak tiga indikator, delapan indikator pada *stress* kerja dan enam indikator pada kinerja pegawai sebagai pengukur signifikansi. Lokasi penelitian ini berada di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor, yang dilakukan di Jl. Pemuda No. 31, Tanah Sareal, Kecamatan. Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2020 sampai Juni 2020. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*), Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Indikator dari masing-masing variabel tersebut akan dijadikan item - item instrumen dan diukur dengan skala likert. Sampel menurut Sugiyono, (2013:120) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sujarweni, (2014:69) *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau

unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional, dalam penelitian ini sampel ditentukan sebanyak 35 responden yang dihitung dengan teori slovin juga karena penelitian ini terbatas karena situasi, waktu dan tempat penelitian. Validitas digunakan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian benar mampu memberikan nilai perubahan yang diukur. Uji validitas diukur dengan teknik korelasi sederhana dengan melihat korelasi antar item pertanyaan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam signifikansi yang ditetapkan dinyatakan valid dan sebaliknya. Uji reliabilitas dilakukan setelah menguji validitas instrumen data, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan instrumen yang diteliti untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha cronbach* melalui aplikasi komputer. Jika nilai *Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item penelitian pada variabel Lingkungan Kerja, *Stress* Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 35$ diperoleh $r_{tabel} = 0,324$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilihat dari *Cronbach's Alpha*, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat

disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Lingkungan Kerja, *Stress* Kerja dan Kinerja Pegawai adalah reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Variabel data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dilihat dari hasil yang didapat *Asymp. Sig. (2-tailed)* Lingkungan Kerja $0,200 > 0,05$. *Asymp. Sig. (2-tailed)* *Strees* Kerja $0,200 > 0,05$. *Asymp. Sig. (2-tailed)* Kinerja Pegawai $0,148 > 0,05$. Nilai signifikansi yang didapat dari variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Lingkungan Kerja = $0,102 > 0,05$ dan dari variabel *Stress* Kerja = $0,103 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dengan *Stress* Kerja memiliki variabel yang sama atau homogen. Pada uji linieritas didapat nilai variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah $F_{hitung} = 1,495 < F_{tabel} 4,15$ dan nilai variabel *Stress* Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $F_{hitung} = 0,440 > F_{tabel} 4,15$. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan dari kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Analisis pengaruh Lingkungan (X_1) Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis Korelasi

Nilai $R = 0,793$ terletak pada interval $0,60 - 0,778$ (kuat positif), menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi Lingkungan Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat dan positif dan bila X_1 naik maka Y juga akan ikut naik.

Analisis Regresi

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 8,715 + 0,745X_1$, dengan interpretasi konstanta sebesar 8,715 berarti apabila variabel bebas (X_1) Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka besarnya nilai skor variabel (Y) Kinerja Pegawai adalah 8,715. Variabel bebas X_1 sebesar 0,745 ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,745.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,629 atau (62,9%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,618 atau (61,8%). Bila dilihat persamaan regresi banyak menggunakan variabel independen, maka koefisien yang digunakan adalah koefisien yang sudah disesuaikan untuk menjelaskan persamaan ini sebesar 0,618 atau 61,8%, yang artinya bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

$T_{hitung} = 7,487 > T_{tabel} = 1,692$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Pengaruh *Stress* Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Fuji Amelia Sundari, Rachmatullaily Tinakartika Rinda ,
Leny Muniroh, dan Dewi Megawati

Analisis Korelasi

Nilai $R = 0,270$ terletak pada interval 0,20 – 0,339 (rendah positif), menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi *Stress* Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah rendah dan positif dan bila X_2 naik maka Y juga akan ikut naik.

Pembahasan

Analisis Regresi

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 30,678 + 0,234X_2$, dengan interpretasi konstanta sebesar 30,678 berarti apabila variabel bebas (X_2) *Stress* Kerja sama dengan nol, maka besarnya nilai skor variabel (Y) Kinerja Pegawai adalah 0,234. Variabel bebas X_2 sebesar 0,234 ini menunjukkan pengaruh *Stress* Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,234.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,073 atau (7,3%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,045 atau (4,5%). Bila dilihat persamaan regresi banyak menggunakan variabel independen, maka koefisien yang digunakan adalah koefisien yang sudah disesuaikan untuk menjelaskan persamaan ini sebesar 0,045 atau 4,5%, yang artinya bahwa besarnya pengaruh *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 4,5% dan sisanya 95,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

$T_{hitung} = 1,614 > T_{tabel} = 1,692$ maka

Jurnal Manager Vol.4 No.2 Mei 2021

Ho diterima (Ha ditolak) berarti menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Stress Kerja* dan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Stress Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.675	2.75410

a. Predictors: (Constant), *Stress Kerja*, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Korelasi

Nilai sebesar R = 0,833 terletak pada interval 0,80 – 1,000 (sangat kuat positif), menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi Lingkungan Kerja (X₁) dan *Stress Kerja* (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat kuat dan positif dan bila X₁ dan X₂ naik maka Y juga akan ikut naik.

Tabel 2. Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.724	4.554		.378	.708
Lingkungan Kerja	.740	.092	.788	8.060	.000
<i>Stress Kerja</i>	.220	.084	.254	2.602	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,724 + 0,740X_1 + 0,220X_2$, Fuji Amelia Sundari, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Leny Muniroh, dan Dewi Megawati

dengan interpretasi konstanta sebesar 1,724 berarti apabila variabel bebas (X₁) Lingkungan Kerja dan (X₂) *Stress Kerja* sama dengan nol, maka besarnya nilai skor variabel (Y) Kinerja Pegawai adalah 1,724. Pada variabel bebas (X₁) sebesar 0,740 menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif jika setiap kenaikan nilai skor X₁ sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,740. dan variabel bebas (X₂) sebesar 0,220 ini menunjukkan pengaruh *Stress Kerja* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X₂ sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,220

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,694 atau (69,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,675 atau (67,5%). Bila dilihat persamaan regresi banyak menggunakan variabel independen, maka koefisien yang digunakan adalah koefisien yang sudah disesuaikan untuk menjelaskan persamaan ini sebesar 0,675 atau 67,5%, yang artinya bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan *Stress Kerja* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	550.821	2	275.411	36.310	.000 ^b
Residual	242.722	32	7.585		

Total 793.543 34

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *Stress* Kerja, Lingkungan Kerja

$F_{hitung} = 36,310 > F_{tabel} = 3,29$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan *Stress* Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor dengan hasil R sebesar $= 0,793$ terletak pada interval $0,60 - 0,778$ (kuat positif), menunjukkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dan koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar $0,629$ atau $62,9\%$ dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,618$ atau $61,8\%$. Hasil dari analisis regresi didapat $Y = 8,715 + 0,745X_1$ dan Uji $T_{hitung} = 7,847 > T_{tabel} 1,692$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor dengan hasil R sebesar $= 0,270$ terletak pada interval $0,20 -$

$0,339$ (rendah positif), menunjukkan terdapat pengaruh antara *Stress* Kerja dan Kinerja Pegawai dan koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar $0,073$ atau $7,3\%$ dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,045$ atau $4,5\%$. Hasil dari analisis regresi didapat $Y = 30,678 + 0,234X_2$ dan Uji $T_{hitung} = 1,614 < T_{tabel} 1,692$ berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Stress* Kerja dan Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor dengan hasil R sebesar $= 0,833$ terletak pada interval $0,80 - 1,000$ (sangat kuat), menunjukkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar $0,694$ atau $69,4\%$ dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,675$ atau $67,5\%$. Hasil dari analisis regresi didapat $Y = 1,724 + 0,740X_1 + 0,220X_2$ dan Uji $F_{hitung} = 36,310 > F_{tabel} 3,29$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Saran

Dari hasil pembahasan tentang Lingkungan Kerja Dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor peneliti menyarankan:

1. Variabel Lingkungan Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki peran tersendiri bagi pegawai dan diharapkan instansi dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja yang diperlukan pegawai agar dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. *Stress* Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi instansi agar lebih memperhatikan tingkat stres dari pegawainya, memberikan motivasi tambahan bagi pegawai dan memenuhi kebutuhan psikologisnya akan membantu meminimalisir tingkat stres yang dialami pegawai dan tentunya akan meningkatkan kinerja secara efektif.
3. Persepsi responden terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor sebesar 3,48 dengan kategori baik, agar dapat terciptanya kinerja yang baik dalam bekerja diharapkan pimpinan dapat memberikan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan memperhatikan serta membantu meminimalisir tingkat stres pegawai

agar lebih baik. Dengan demikian akan mendorong terciptanya motivasi dan minat pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Variabel Lingkungan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menunjukkan hubungan kuat positif yang berbanding lurus dengan pengaruh yang signifikan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain seperti, *Job Design*, Kepuasan Kerja, *Job Rotation*, agar dapat menjadi pengukur kinerja karyawan secara lebih baik dan mendalam dan memberikan temuan penelitian baru di bidang Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Dadi Suryadi, Soepeno dan M.Azis Firdaus. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor*. 20.
- Sengkey Windri, Ferdy Roring, Lucky Datulong. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. 10.