



## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yosa Valendra, Syahrums Agung dan Muhamad Azis Firdaus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

yosavalendra@gmail.com, Syahrumsagung.17@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research to know is there any effect of job stress and work environment on employee performance. In measuring employee performance, this research uses scales and indicators as ingredients in processing data. The research method which used in this research is quantitative method. Quantitative method is a research which in general, the analysis use statistics analysis. It has survey research to take samples from a population and uses quisioners as a tools for primer data measuring. In this reseach used 72 responden which has formulated with slovin formula. With the result of both variable research (Work stress and work environment) are concerning employee performance. This can be proven by the results of the regression equation obtained by the SPSS data processing application  $Y = 0.382 + -0,874 X1 + 0,001 X2$ . And about 0,264 or 26,4 % means that they have low role of work stress and work environment toward employee's performance. And the rest of it 73,6% comes from other influencing factors of employee performance. So this research put the conclusion, that they have a significant connected simulated between work stress and work environment concerning employee performance at the Agriculture Department of the Bangka Belitung Islands Province.*

**Keywords :** Work Stress, Work Environment, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam mengukur kinerja karyawan menggunakan skala dan indikator sebagai bahan dalam mengolah data. Metode penelitian yg digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang analisisnya secara umum memakai analisis statistik. Pada penelitian ini juga digunakan jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 72 responden sesuai dengan rumus slovin. Dengan hasil penelitian kedua variabel (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) saling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi yang di dapat oleh aplikasi pengolahan data SPSS adalah  $Y = 0.382 + -0,874 X1 + 0,001 X2$ . Dan sebesar 0,264 atau (0,264%) memberikan arti bahwa rendah peranan stress kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya sebesar 73,6% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja. Karena f-hitung sebesar  $8082.488 > F\text{-tabel } 3,13$ , maka  $H_0$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang

Perbaikan maupun peningkatan kinerja sudah merupakan keharusan dalam era globalisasi saat ini. Hal ini disebabkan manusia cenderung selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai impian atau cita-cita yang diinginkannya, terlepas dari bagaimana seseorang mampu menjalankan aktivitas pekerjaan yang dilakukannya. Sampai saat ini seseorang pasti merasakan suatu tekanan, baik yang berasal dari lingkungan sekitar maupun di dalam dunia pekerjaan yang diembannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Armstrong dan Baron, dikutip oleh Wibowo (2014:7). Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Armstrong juga memperbarui perumusannya dengan menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individual dan tim yang merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam rangka kerja yang disepakati tentang tujuan rencana standar persyaratan kompetensi. Perumusan tersebut menunjukkan bahwa lebih menekankan kedudukan manajemen kinerja sebagai proses sistematis untuk memperbaiki kinerja, bukan hanya sebagai sarana untuk

mendapatkan hasil lebih baik. Dengan demikian, manajemen kinerja dalam hasil dilakukan melalui proses sistematis.

Pada dasarnya berbagai macam tekanan kerja harus diciptakan oleh suatu organisasi maupun perusahaan, dengan harapan bahwa tekanan kerja tersebut dapat melahirkan suatu semangat bagi pimpinan maupun karyawan untuk meningkatkan kinerja atau hasil yang ingin dicapai. Tekanan atau stres dalam dunia kerja dapat berdampak positif, ketika tekanan atau stres kerja membangkitkan suatu gairah tersendiri bagi para karyawan. Karyawan tersebut merasa dirinya mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Tetapi, pada sisi lain stres dapat berdampak buruk bagi karyawan. Salah satu penyebabnya adalah stres tersebut telah mencapai kategori “puncak”, sehingga akibatnya karyawan sudah tidak mampu lagi dalam menghasilkan tingkat kinerja yang dihasilkannya. Ini disebabkan stres yang terjadi sangat besar dan menjadi berperan salah (*dysfunctional*).

Karyawan pada dasarnya akan semangat bekerja dengan efektivitas yang tinggi apabila lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas mereka. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja.

Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebuah Dinas yang sudah seharusnya memiliki lingkungan yang nyaman dan tidak banyaknya tekanan dari atasan, sehingga

karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang baik dalam usaha mewujudkan visi dan misi dinas.

Maka diharapkan dengan tingkat stres dan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melakukan berbagai macam perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik dan tentunya berguna bagi peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

## II. Metodologi Penelitian

### Desain Penelitian

Skripsi ini menggunakan metode sesuai dengan tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai yaitu seberapa besar pengaruh penentuan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Rancangan penelitian
2. Variabel dan pengukurannya

### Variabel dan Pengukuran

#### 1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai

variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen: Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

#### 2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.

### Definisi Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016: 38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Ukuran keperluan analisis, data yang di peroleh dari kuisisioner berupa pernyataan atau pertanyaan masing-masing diberikan bobot penilaian dengan menggunakan skala ordinal (Likert) seperti pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran Data Kuisisioner**

Pilihan Jawaban	Kode	Skor	Makna
Sangat Setuju	SS	5	Sangat Setuju
Setuju	S	4	Setuju
Ragu-Ragu	RG	3	Ragu-Ragu
Kurang Setuju	KS	2	Kurang Setuju
Tidak Setuju	TS	1	Tidak Setuju

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

### Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu).

## Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data

### Jenis Data

1.Data Kualitatif

2.Data Kuantitatif

### Sumber Data

1.Data Primer

2.Data Sekunder

## Cara Pengumpulan Data

1.Interview (Wawancara)

2.Kuesioner (Angket)

3.Studi Pustaka

4.Observasi

## Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

b. Uji Reliabilitas

c. Statistik Deskriptif

d. Statistik Inferensial

e. Uji Hipotesis

1. Uji t (Analisa parsial)

2. Uji F (Analisa Simultan)

f. Analisis Regresi

g. Analisis Korelasi

h. Uji Koefisien Determinasi

+62(0717) 4262141, 4262142.

## III. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa akurat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji validitas dari Variabel Stres Kerja**

Butir kuisisioner	Nilai korelasi	Nilai kritis (r-tabel)	Keterangan
X1.1	0,684	0,232	VALID
X1.2	0,856	0,232	VALID
X1.3	0,577	0,232	VALID
X1.4	0,603	0,232	VALID
X1.5	0,623	0,232	VALID
X1.6	0,702	0,232	VALID
X1.7	0,853	0,232	VALID
X1.8	0,833	0,232	VALID
X1.9	0,673	0,232	VALID

Sumber: SPSS Kuisisioner 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variable stres kerja menunjukkan bahwa semua data memiliki hasil valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji validitas dari Variabel Lingkungan Kerja**

Butir kuisisioner	Nilai korelasi	Nilai kritis (r-tabel)	Keterangan
X2.1	0.479	0,232	VALID
X2.2	0.551	0,232	VALID
X2.3	0.635	0,232	VALID
X2.4	0.603	0,232	VALID
X2.5	0.446	0,232	VALID
X2.6	0.566	0,232	VALID
X2.7	0.392	0,232	VALID
X2.8	0.641	0,232	VALID
X2.9	0.270	0,232	VALID
X2.10	0.306	0,232	VALID
X2.11	0.503	0,232	VALID
X2.12	0.676	0,232	VALID
X2.13	0.240	0,232	VALID
X2.14	0.319	0,232	VALID

Sumber: SPSS Kuisisioner 2019

Hasil uji validitas variable lingkungan kerja menunjukkan hasil valid pada semua data kuisisioner.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji validitas dari Variabel Kinerja**

Butir kuisisioner	Nilai korelasi	Nilai kritis (r-tabel)	Keterangan
Y1	0.637	0,232	VALID
Y.2	0.904	0,232	VALID
Y.3	0.635	0,232	VALID
Y.4	0.653	0,232	VALID
Y.5	0.628	0,232	VALID
Y.6	0.685	0,232	VALID
Y.7	0.847	0,232	VALID
Y.8	0.797	0,232	VALID

Sumber: SPSS Kuisisioner 2019

Hasil uji validitas variabel kinerja menunjukkan valid pada setiap data kuisisioner.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan dan kestabilan atau konsisten dalam

mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan kembali pada waktu yang berbeda dengan sebelumnya. Uji reabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid.

**Hasil Uji Reabilitas Terhadap Stres Kerja****Tabel 4****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.918	9

Sumber: Olah Data SPSS Kuisior 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel stress kerja menunjukkan nilai 0,917 yang artinya data tersebut memiliki reliabilitas sangat baik.

**Hasil Uji Reabilitas Terhadap Lingkungan Kerja****Tabel 5****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.838	.836	14

Sumber: Olah Data SPSS Kuisior 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel stress kerja menunjukkan nilai 0,838 yang artinya data tersebut memiliki reliabilitas sangat baik.

**Hasil Uji Reabilitas Terhadap Kinerja****Tabel 6****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	8

Sumber: Olah Data SPSS Kuisior 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel stress kerja menunjukkan nilai 0,920 yang artinya data tersebut memiliki reliabilitas sangat baik.

**Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar dapat dengan mudah dipahami dan informatif, Adapun data yang disajikan adalah tanggapan dari 72 responden terhadap item-item kuisior yang terbagi menjadi 9 item variabel stres, 14 item variabel lingkungan, dan 8 item variabel kinerja. Selanjutnya, untuk mencari rata-rata skor

dari setiap jawaban responden untuk memenuhi kategori penilaian, maka perlu dijumlah kelas interval menjadi sebanyak 5 interval.

**Persepsi Responden Terhadap Stres Kerja**

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian stress kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator Stres Kerja dari 9 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi karyawan tentang stress kerja.

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap stres, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 4.11 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori Baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 4 karyawan (4%) memberikan persepsi cukup (C), 45 karyawan (45%) memberikan persepsi baik (B), 23 karyawan (23%) memberikan persepsi baik (SB)

**Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian stress kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator Lingkungan Kerja dari 14 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi karyawan tentang Lingkungan kerja.

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 3,63 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 2 karyawan (2%) memberikan persepsi kurang (K), 12 karyawan (12%) memberikan persepsi

cukup (C), 57 karyawan (57%) memberikan persepsi baik (B), 1 karyawan (1%) memberikan persepsi baik (SB).

**Persepsi Karawan Terhadap Kinerja**

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian stress kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja dari 8 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi karyawan tentang kinerja.

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 4,10 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 6 karyawan (6%) memberikan persepsi cukup (C), 42 karyawan (42%) memberikan persepsi baik (B), 24 karyawan (24%) memberikan persepsi baik (SB).

**Analisis Inferensial**

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan anatar dua variabel, dimana jika koefisien korelasi yang ditemukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat hubungan antar dua variabel. Berpedoman dari Sugiono (2003:149), maka dibuatlah interval koefisien untuk menilai kekuatan hubungan seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 7**  
**Regresi Stres Terhadap Kinerja Coefficient**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.842	2.147		8.777	.000
	Totalx1	.385	.058	.590	6.581	.000

a. Dependent Variable: Totally  
 Hasil hitung regresi memiliki pengertian jika tidak ada variabel stress kerja maka nilai konsisten variabel Kinerja adalah sebesar 18,842. Setiap penambahan 1%

stress kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,385 dengan demikian stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

**Tabel 8**  
**Regresi Lingkungan Terhadap Kinerja Coefficient**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.067	3.115		7.405	.000
	Totalx2	.190	.061	.350	3.126	.003

a. Dependent Variable: Totally  
 Hasil hitung regresi memiliki pengertian jika tidak ada variabel lingkungan kerja maka nilai konsisten variabel Kinerja adalah sebesar 23,067. Setiap penambahan

1% lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,190 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Tabel 9**  
**Regresi Stres dan Lingkungan Terhadap Kinerja Coefficient**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	.382	.290		1.319	.191
	Totalx1	.874	.007	.997	119.066	.000
	Totalx2	.001	.005	.001	.144	.886

a. Dependent Variable: Totally  
 Hasil hitung regresi variabel stress kerja dan lingkungan secara bersama-sama terhadap

kinerja memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja sedangkan lingkungan tidak berpengaruh.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Analisis Stimultan)**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F-Hipotesi**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.498	2	462.249	8082.488	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.946	69	.057		
	Total	928.444	71			

a. Dependent Variable: Totally  
 b. Predictors: (Constant), Totalx2, Totalx1

## Pembahasan

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap stres, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 4.11 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori Baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 4 karyawan (4%) memberikan persepsi cukup (C), 45 karyawan (45%) memberikan persepsi baik (B), 23 karyawan (23%) memberikan persepsi baik (SB)

Persepsi indikator yang menjawab tertinggi pada nomor 5 yang menjawab setuju 54 orang dan indikator yang terendah pada nomor 1 orang yang menjawab tidak setuju. Hasil dari hubungan antara stres kerja dan kinerja adalah sebesar 0,429 terletak pada interval 0,40-0,59, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Stres Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah sedang dan positif. Berarti apabila X1 turun maka Y juga akan turun

Arah hubungan variabel tersebut adalah negatif karena nilai r positif, berarti apabila X1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X1 turun maka Y juga turun. Persamaan regresi adalah  $Y = 37.205 + 197 X1$  dimana 37.205 adalah bilangan konstanta yang berarti jika variabel bebas yaitu X1 (stres) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja) 37.205. Nilai koefisien korelasi x1 sebesar -197 artinya jika X1 naik satu satuan maka Y akan naik -197 satuan. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0.172 atau (17.2%) memberikan arti bahwa besarnya peranan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya

sebesar 82,8% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

Karena  $t \text{ hitung } 6.581 > t \text{ table } = 1.994$  maka  $H_0$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat pengaruh signifikan antara stress dan kinerja karyawan pada Dinas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 3,63 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 2 karyawan (2%) memberikan persepsi kurang (K), 12 karyawan (12%) memberikan persepsi cukup (C), 57 karyawan (57%) memberikan persepsi baik (B), 1 karyawan (1%) memberikan persepsi baik (SB).

Persepsi indikator stres dengan persentase tertinggi yang menjawab setuju dengan indikator nomor 6 dengan jumlah responden 60. "Apakah lingkungan kerja anda menyediakan alat penerangan yang cukup", dan indikator yang menjawab tidak setuju adalah dengan indikator nomor 8, dan 13. Hasil dari hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja adalah sebesar  $r = 0,350$  terletak pada interval 0,20-0,39, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap lingkungan Kerja), variabel Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah sedang dan positif. Berarti apabila X1 turun maka Y juga akan turun.

Arah hubungan variabel tersebut adalah negatif karena nilai r positif, berarti apabila X1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X1 turun maka Y juga turun. Persamaan regresi adalah  $Y =$

$32.067 + 190 X_2$  dimana 32.067 adalah bilangan konstanta yang berarti jika variabel bebas yaitu  $X_2$  (lingkungan) sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (kinerja) 32.067. Nilai koefisien korelasi  $x_2$  sebesar 190 artinya jika  $X_1$  naik satu satuan maka  $Y$  akan naik 190 satuan. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,110 atau (0,11%) memberikan arti bahwa besarnya peranan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya sebesar 0,89% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

Karena  $t\text{-hitung} = 3.126 > 1.994$  maka  $H_0$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 4,10 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 6 karyawan (6%) memberikan persepsi cukup (C), 42 karyawan (42%) memberikan persepsi baik (B), 24 karyawan (24%) memberikan persepsi baik (SB).

Persepsi indikator stres dengan persentase tertinggi yang menjawab setuju dengan indikator nomor 6 dengan jumlah responden 45, "Saya orang yang bertanggungjawab dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan saya" dan indikator yang menjawab tidak setuju adalah dengan indikator nomor 3 dengan jumlah responden 1, "Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan". Hasil dari hubungan antara

stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar  $r = 0,534$  terletak pada interval 0,40-0,59, berdasarkan tabel diatas hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap Stres Kerja), variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Lingkungan Kerja) dan  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja) adalah sedang dan positif. Berarti apabila  $X_1, X_2$  turun maka  $Y$  juga akan turun.

Arah hubungan variabel tersebut adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti apabila secara bersama-sama terjadi kenaikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  maka  $Y$  akan terjadi kenaikan pada variabel  $Y$  persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 28,155 + -0,186X_1 + 0,173X_2$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Intercept atau konstanta sebesar 28.155. Berarti apabila variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka besarnya variabel Kinerja ( $Y$ ) adalah 28.155. Dengan kata lain, jika variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 28.155.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,186 ini berarti pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,186. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,1733 ini berarti pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  sebesar 0,173. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,264 atau (0,264%) memberikan arti bahwa

rendah peranan stress kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya sebesar 73,6% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

Karena  $F_{hitung} = 8082.488 > F_{tabel} 3,13$ , maka  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Provinsi kepulauan Bangka Belitung. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 18.842 + 385 X_1$ , dan koefisien korelasi sebesar 0,590 (hubungan kuat dan positif). Dan hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,340 atau (34%) memberikan arti bahwa besarnya peranan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya sebesar 66% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja. Karena  $t_{hitung} = 6.581 > t_{table} = 1.994$  maka  $H_a$  diterima, berarti pengaruh stress kerja terhadap kinerja signifikan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada dinas Provinsi kepulauan Bangka Belitung, Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 32.067 + 190 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,350 (hubungan kuat dan positif). Dan koefisien determinasi sebesar 0,110 atau (11%) memberikan arti bahwa besarnya peranan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya sebesar 89% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja. Karena  $t_{hitung} 3.126 > t_{table} = 1.994$  maka  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat pengaruh signifikan antara lingkungan dan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap stres pada Dinas Pertanian Provinsi kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 4,10 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik. Perincian penilaian karyawan terdiri dari 6 karyawan (6%) memberikan persepsi cukup (C), 42 karyawan (42%) memberikan persepsi baik (B), 24 karyawan (24%) memberikan persepsi baik (SB).
4. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi adalah  $Y = 0.382 + -0,874 X_1 + 0,001 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,998 (hubungan kuat dan positif). Dan koefisien determinasi adalah sebesar 0,264 atau (0,264%) memberikan arti bahwa rendah peranan stress kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja selebihnya sebesar 73,6% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.  $F_{hitung} = 8082.488 > F_{tabel} 3,13$ ,

maka Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan upaya yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan agar indikator-indikator stress kerja yang memiliki setuju (S), terutama pada indikator no. 1 tentang Apakah sebagai karyawan anda merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang anda lakukan dan no.2 Anda merasa frustrasi dengan banyaknya tuntutan tugas pekerjaan yang selalu memberatkan anda, disamping itu masih cukup banyak indikator lain yang dinilai kurang.
2. Disarankan agar indikator-indikator lingkungan kerja yang memiliki tidak setuju (TS) terutama pada indikator no. 5 Apakah anda sudah merasa nyaman dengan tata letak ruang kerja anda, dan pada indicator no. 12 Apakah anda dapat berkerjasama dengan tim.
3. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyak keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait dengan variable-variabel lain yang dapat mempengaruhi stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### V. Daftar Pustaka

- Robbins (2001) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/stres-kerja-definisi-dan-faktor.html>, diakses tanggal 24-9-2013
- Pengertian Manajemen [Internet]. [Diunggah 2017, 12, 14, pukul 14.10] :  
tersedia pada :  
[tipsserbaserbi.blogspot.com](http://tipsserbaserbi.blogspot.com) >  
Aneka Pengertian > Manajemen
- Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia [Internet].  
[Diunggah 2017, 12, 14, pukul 14.23]: tersedia pada:  
<http://www.pelajaran.co.id/.../16-pengertian-manajemen-sumber-daya-m...>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prima, N.R, dkk. 2014 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8 No. 2
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta

- Khairul, Umam. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bndung: CV. Manda Maju.
- Anwar Prabu Mangunegara, (2001) Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibun, Malayu. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.