

The Influence Of Work Environment And Job Stress Toward Employee Performance In Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji

Endang Polorina ¹⁾; Epi Parela ²⁾
^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹ endanquli95@gmail.com , ² epiparela05@gmail.com

How to Cite :

Polorina. E., Parela. E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [25 Februari 2025]

Revised [28 Maret 2025]

Accepted [30 Maret 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, Seorang pegawai yang stres akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan. Masalah dalam stres kerja dipenelitian ini adalah stres akibat tekanan target organisasi juga sering dialami oleh pegawai sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif lapangan (field reseach) yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan penelitiannya mengkaji kehidupan nyata di lapangan dalam hal ini pada objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan 48 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 31%. Terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 17,5%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 42,5%.

ABSTRACT

In improving employee performance, one of the factors is paying attention to the work environment, be it the physical work environment or the non-physical work environment. Another factor that influences performance is work stress. Stress is a condition that puts pressure on a person's self and soul beyond the limits of their abilities. An employee who is stressed will have a bad impact on his health and disrupt his work. The problem with work stress in this research is that stress due to pressure from organizational targets is also often experienced by employees so that it disrupts the work situation and there is less concentration in completing their tasks and there are some employees who are less skilled at their work so they don't know what they want to do which puts pressure on them. increase. This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji. The type of research used in this research is quantitative field research, namely research that emphasizes analysis of data in the form of numbers and the

research examines real life in the field, in this case the object being studied. This research used 48 research respondents. Based on data analysis, a hypothetical answer has been found, namely as follows; There is an influence of the work environment (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 31%. There is an influence of work stress (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 17.5%. There is an influence of the work environment (X1) and work stress (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 42.5%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai nya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai nya.

Setiap organisasi maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selain faktor lingkungan kerja, stress kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, Seorang pegawai yang stres akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan. Masalah dalam stres kerja dipenelitian ini adalah stres akibat tekanan target organisasi juga sering dialami oleh pegawai sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat. Keadaan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada organisasi ini yang tentunya sangat merugikan diri pegawai dan organisasi

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, keadaan yang terjadi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji adalah Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari tata ruang kerja yang kurang baik sehingga ruangan terlihat sempit dan kurang nyaman dan alat pendingin ruangan yang kurang maksimal sehingga ruangan terasa panas, Adanya stress kerja yang dialami oleh pegawai sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, dan kinerja pegawai menurun terlihat dari penyelesaian target program kegiatan masih ada yang belum memenuhi harapan organisasi.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2018: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohardi (2017:223), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Saydam (2017: 75) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Nitisemito (2019: 128) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Stres Kerja

Menurut Fahmi (2018:46) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Mangkunegara (2019:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon pegawai dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stres dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu: Dharma (2018:97) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2019: 129) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang

menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan--persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2018: 145), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji. Berdasarkan variabel dan indikator penelitian bahwa penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif lapangan (field reseach) yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan penelitiannya mengkaji kehidupan nyata di lapangan dalam hal ini pada objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2024 sampai dengan Bulan Juli 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{tabel}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0,632	0,951	Valid
2	0,632	0,798	Valid
3	0,632	0,782	Valid
4	0,632	0,822	Valid
5	0,632	0,951	Valid
6	0,632	0,953	Valid
7	0,632	0,905	Valid
8	0,632	0,826	Valid
9	0,632	0,953	Valid
10	0,632	0,867	Valid
11	0,632	0,953	Valid
12	0,632	0,905	Valid
13	0,632	0,826	Valid
14	0,632	0,839	Valid
15	0,632	0,850	Valid
Rata - rata	0,632	0,878	Valid

Sumber : Data diolah. 2024

Dapat dilihat dari tabel 1 bahwa nilai r semua item skor pernyataan tentang Lingkungan Kerja lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,632$. $R_{\text{hitung rata-rata}} = 0,878$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan proyek tentang Lingkungan Kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{tabel}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0,632	0,802	Valid
2	0,632	0,758	Valid
3	0,632	0,642	Valid
4	0,632	0,635	Valid
5	0,632	0,758	Valid
6	0,632	0,886	Valid
7	0,632	0,981	Valid
8	0,632	0,927	Valid
9	0,632	0,891	Valid
10	0,632	0,758	Valid

11	0,632	0,786	Valid
12	0,632	0,981	Valid
13	0,632	0,891	Valid
14	0,632	0,981	Valid
15	0,632	0,857	Valid
Rata - rata	0,632	0,835	Valid

Sumber : Data diolah. 2024

Hal ini dapat dilihat dari tabel 2 bahwa semua item skor pernyataan tentang Stres Kerja memiliki nilai r hitung, dimana nilai rata-rata r hitung 0,835 lebih besar dari r tabel 0,632. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan tentang Stres Kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,632	0,849	Valid
2	0,632	0,796	Valid
3	0,632	0,764	Valid
4	0,632	0,698	Valid
5	0,632	0,833	Valid
6	0,632	0,833	Valid
7	0,632	0,892	Valid
8	0,632	0,892	Valid
9	0,632	0,659	Valid
10	0,632	0,892	Valid
11	0,632	0,833	Valid
12	0,632	0,892	Valid
13	0,632	0,740	Valid
14	0,632	0,740	Valid
15	0,632	0,849	Valid
Rata – rata	0,632	0,810	Valid

Sumber : Data diolah. 2024

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa nilai semua item pernyataan skor terhadap kinerja adalah r hitung, dan r hitung rata-rata 0,810 lebih besar dari r tabel 0,632. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan proyek tentang kinerja pegawai adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	15

Sumber : Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Lingkungan Kerja (X1) Lingkungan Kerja sebesar 0,977 maka dapat disimpulkan reliabilitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah $0,977 > 0,60$, sehingga dinyatakan reliabel. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada saat mengukur gejala yang sama.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	15

Sumber : Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diperoleh nilai α Stres Kerja (X2) sebesar 0,969, dan dapat disimpulkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai α -nya sebesar 0,969 > 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada saat mengukur gejala yang sama.

Tabel 6 Hasil Uji reliabilitas Variabel Kualitas layanan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	15

Sumber : Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Alpha (Y) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,954, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha 0,954 > 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada saat mengukur gejala yang sama.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,411	7,872		2,466	,017
Lingkungan Kerja	,641	,141	,557	4,546	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 4,546. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,679) dari ttabel maka thitung 4,546 > ttabel 1,679, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 19,411 + 0,641X_1$ yang artinya setiap kali variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji mencetak 0,641 point.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,295	4,27034

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah. 2024

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,577 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,310 \times 100\% = 31\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai (Y) menyumbang 31%, sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,541	7,255		4,485	,000
	Stres Kerja	,408	,131	,418	3,121	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 3,121. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,679, thitung 3,121 > ttabel 1,679, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Stres Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 32,541 + 0,408X_2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Stres Kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408 poin.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi Stres Kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,157	4,67015

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data diolah. 2024

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,418 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,175 \times 100\% = 17,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) menjelaskan 17,5% perubahan variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 82,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517,166	2	258,583	16,659	,000 ^b
	Residual	698,500	45	15,522		
	Total	1215,667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data diolah. 2024

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 16,659 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,209. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas

dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,400	3,93983

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data diolah. 2024

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,652 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 0,425 x 100% = 42,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 42,5%, dan sisanya 57,5% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Tabel 13 Regresi Berganda Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja pegawai

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,123	8,865		,465	,644
	Lingkungan Kerja	,582	,131	,506	4,431	,000
	Stres Kerja	,336	,112	,344	3,007	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah. 2024

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 4,123 + 0,582X_1 + 0,336X_2.$$

1. Setiap nilai variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,582 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Stres Kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,336 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X1 0,582 lebih besar dari pada koefisien regresi X2 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh Lingkungan Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada Stres Kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 4,546 > t tabel 1,679. Koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31%. Persamaan regresi antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai sebesar $Y = 19,411 + 0,641X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,641 poin. Hal tersebut menjadikan Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji menyumbang sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 3,121 dan > t tabel 1,679. Koefisien determinasi Stres Kerja (X2) terhadap kinerja

pegawai (Y) adalah 17,5%. Persamaan regresi Stres Kerja dengan kinerja pegawai adalah $Y = 32,541 + 0,408X_2$, artinya setiap variabel Stres Kerja meningkat 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 17,5% sisanya sebesar 82,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 16,659 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,209. Koefisien determinasi Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 42,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,5%, dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji sebesar 17,5% sisanya sebesar 82,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji sebesar 42,5%, dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.11 yaitu mengenai penataan ruangan kerja sudah baik sehingga ruang kerja tampak luas karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan penataan ruang yang semaksimal mungkin, sehingga ruang yang kecil dapat dengan lebih optimal digunakan dan rapi.
2. Pada variabel stres kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.4 mengenai pegawai mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Solusi untuk masalah ini dapat dilakukan dengan memprioritaskan terlebih dahulu pekerjaan yang sangat penting sehingga pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien dan mengurangi stres kerja.
3. Variabel kinerja pegawai perlu memperhatikan butir pernyataan No.3 yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianis. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Jones, G. R dan George, J. M. 2012. *Understanding and Managing. Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. S. 2013. *Manajemen Personalialia Ghalia, Indonesia*, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung. 2021.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Saydam. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung. Agung*. Jakarta.
- Suprihanto. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, M. P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 3. Ghalia Indonesia.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Trisnowati Josiah. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa). https://scholar.google.com/citations?view_op=view. Di Akses tanggal 21 Januari 2022.
- Umar, Husein. 2014. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2015. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.