

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PURBALINGGA

Fajar Robi Aditya¹, Hima Barima², Dyah Supriatin³

Universitas Perwira Purbalingga^{1,2,3}

platinum66583@gmail.com¹

himabarima@gmail.com²

dyah.raisha@gmail.com³

Abstract

Based on performance appraisal data at the Purbalingga Regency Environmental Service, namely in 2020 and 2021 performance has decreased, from the results of pre-research the phenomenon that occurs is work stress, namely role demands and task demands, where the lack of experts makes employees have to perform tasks beyond their capabilities, while the phenomenon in the work environment is that the work space is less spacious, the wall coloring is not quite right, the lack of facilities in the meeting room. The type of research used is quantitative. The population in this study were all employees with a total sample of 95 people. The data collection technique used was a questionnaire using multiple linear regression analysis with SPSS 20. The results showed that partially the Job Stress variable had a negative and significant effect on performance and the Work Environment partially had a significant positive effect on employee performance. In addition, the variables of Work Stress and Work Environment simultaneously have a significant effect on employee performance which can be seen from the calculated F value of 11.585 while the Ftable value is 3.10, so it can be concluded that the Employee Performance variable (Y) can be significantly influenced by the independent variables work stress (X1) and work environment (X2). The coefficient of determination (R-Square) is 0.201. This means that 79.% of the employee performance variable will be influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: *work stress, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Rumawas (2018), menyatakan

bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti, (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi diantaranya adalah stres kerja.

Tabel 1. Prosentase Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga

Tahun	Kinerja	Total Kinerja
2020	91%	100%
2021	90%	100%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga

Data yang menunjukkan belum maksimalnya kinerja merupakan permasalahan bagi Dinas Lingkungan Hidup Purbalingga dalam pencapaian tujuannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut, di antaranya adalah stress kerja dan lingkungan kerja.

Luthans dalam Yulianti, (2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa

yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja didalam organisasi Dinas/Instansi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hasil pra-penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga adalah ruangan kerja yang kurang luas, pewarnaan dinding yang kurang tepat sehingga membuat kurang nyaman pegawai. Kurangnya fasilitas di ruang rapat seperti belum ada AC, tempat rapat kurang luas, terdapat kerusakan kursi dan kekurangan kursi pada ruang rapat. Kurangnya fasilitas untuk tempat parkir pegawai sehingga membuat pegawai harus

memakai motor apabila mau memakai mobil harus parkir di luar kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga.

KAJIAN LITERATUR

Grand Theory

Pada Grand teori yang digunakan adalah teori atribusi, teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintreprestasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku individu ditentukan berdasarkan kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Teori ini menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang atau disebut juga situasional attributions. Situasional attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial dan pandangan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Arianty (2016, Hal. 144) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang ataupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

Stres Kerja

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Effendi, 2002: 303).

Menurut Siagian (2011, hal 301) indikator stres kerja adalah sebagai berikut: Beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, frustrasi yang di timbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai di dalam dan di luar kelompok kerjanya dan ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sedarmayanti (Hermawan dkk.2018, hal. 83) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab pekerjaan
3. Perhatian dan dukungan pimpinan
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

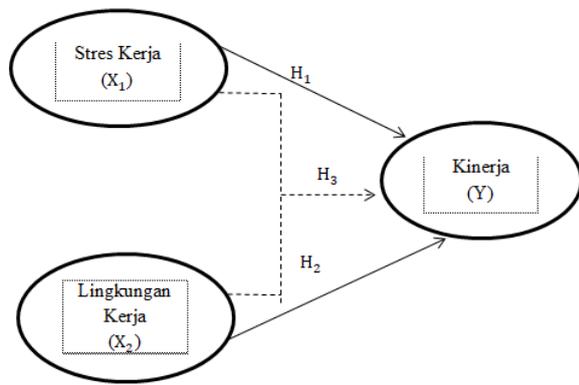
Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Pencahayaan di ruang kerja.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja.
3. Kebisingan.
4. Penggunaan warna.
5. Kelembaban udara

Penelitian Terdahulu

I Made Adi Suwandana, Desak Nyoman Werdiasih (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Bening Big Tree Farm di Desa Sibang Badung. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk variabel stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan saling berpengaruh.

Kerangka Pemikiran



H₁ : Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalinga.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalinga.

H₃ : Diduga Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalinga.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmu kongrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai

metode penelitian berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dalam Sugiono (2013:36).

Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Jl. Letkol Isdiman No.117, Bancar, Kec. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53316.

Waktu penelitian

Penelitian akan dilakukan pada awal bulan Desember 2022 – Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017 hal 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam hal ini menjadi populasinya adalah pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga yaitu 95 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari

populasi harus benar benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010: 25). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2002: 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Dalam hal ini sampelnya adalah pegawai PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga sebanyak 95 orang.

Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data Primer penulis disini adalah kuisisioner.
2. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan

dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Data Sekunder penulis disini adalah pra penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket

Juliandi & Irfan (2015, hal. 69) Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket adalah pertanyaan-pertanyaan yang di susun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang di teliti yang di tunjukkan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist.

2. Observasi dan wawancara

Teknik observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian atau yang dilakukan penulis sebagai pengumpulan data sekunder (pra-penelitian).

3. Dokumen

Teknik pengumpulan data yang terakhir adalah dokumen yang mana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari

dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu. Literatur dari beberapa jurnal.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Juliandi & Irfan (2015, hal. 76) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat dan benar, sehingga data yang di kumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkolerasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, pengukuran uji validitas menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai faktor loading > 0.05 maka indikator yang di maksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai faktor loading < 0.05 maka indikator yang di maksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

$$r_{yx} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum y_i)}{\sqrt{\{\sum - (\sum)^2\} \{\sum - (\sum)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan butir x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan butir y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor y

$(\sum x_i^2)$ = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali butir x dengan total skor y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini di lakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini.

b. Uji Realibilitas

Juliandi & Irfan (2015, hal. 80) Realibilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan dan kestabilan. Tujuan penelitian relibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat di percaya. jika variabel

penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat di percaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(\frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Juliandi, dkk (2015 h 82)

Dimana :

r = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ^2 = Varians Total

Berdasarkan rumus Alpha Conbrach, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari rtabel dan sebaliknya apabila suatu instrumen memiliki koefisien lebih kecil dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statical Product and Service Solutions).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gujarati, Santoso dan arif dalam Juliandi & Irfan(2015,hal. 160) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi,

variabel dependen dan independennya memiliki normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis disgonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskendastisitas

Arif dan Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2015, hal. 61) Heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplod antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka titik tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Gujarati, Santoso dan Arif dalam Juliandi & Irfan (2015, hal. 161). Digunakan untuk menguji apakah pada regresi di temukan adanya kareksi yang kuat antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, Jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonol, sebagai contoh yang di ambil dari kasus regresi X1,X2 terhadap Y apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas di lakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance.Batasan yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan VIP > 10.

3. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda dengan mengolah data menggunakan program SPSS (Statistical package for social science). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

a. Uji T

Untuk memuji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara persial digunakan uji t dengan rumus

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2017 hal 216)

Keterangan :

R_{xy} = korelasi variabel x dan variabel y yang di temukan

N = Jumlah sampel

T = t Hitung

Kriteria uji parsial dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5 \%$ yaitu sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H₀ ditolak

Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H₀ diterima

b. Uji F

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variable dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-r^2)f(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c. Koefisien Determinasi

Zulfikar (2014, Hal. 183) Koefisien determinasi (R-Square) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. nilai R-Square yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program

statistical package for sosial sciences (SPSS).

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Jenis penelitian yang digunakan yaitu explanatory (penjelasan). Menurut Singarimbun dan Effendi (Ed, 1982:3) bahwa penjelasan (explanatory research) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling*. Untuk metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Pelanggan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Bukti Fisik

X_2 = Variabel Keandalan

X_3 = Variabel Daya Tanggap

X_4 = Variabel Jaminan

X_5 = Variabel Empati

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,885	0,2017	Valid
2	X1.2	0,873	0,2017	Valid
3	X1.3	0,748	0,2017	Valid
4	X1.4	0,227	0,2017	Valid
5	X1.5	0,786	0,2017	Valid
6	X2.1	0,336	0,2017	Valid
7	X2.2	0,379	0,2017	Valid
8	X2.3	0,472	0,2017	Valid
9	X2.4	0,590	0,2017	Valid
10	X2.5	0,402	0,2017	Valid
11	X2.6	0,546	0,2017	Valid
12	X2.7	0,677	0,2017	Valid
13	X2.8	0,456	0,2017	Valid
14	X2.9	0,347	0,2017	Valid
15	X2.10	0,378	0,2017	Valid
16	Y1.1	0,671	0,2017	Valid
17	Y1.2	0,593	0,2017	Valid
18	Y1.3	0,251	0,2017	Valid
19	Y1.4	0,440	0,2017	Valid
20	Y1.5	0,734	0,2017	Valid
21	Y1.6	0,608	0,2017	Valid
22	Y1.7	0,806	0,2017	Valid
23	Y1.8	0,790	0,2017	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel (0,2017) dapat dikatakan hasilnya valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	R tabel	Keterangan
1	Stres Kerja	0,749	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,605	0,6	Reliabel
3	Kinerja	0,739	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah,2023

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai dari cronbach alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Menurut ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

2) Analisis Deskriptif

Pengukuran statistik deskripsi variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar devisi dari masing-masing variabel yaitu Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). mengenai hasil dari analisis deksripsi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	95	9	23	16.72	3.264
Lingkungan Kerja	95	30	46	39.49	2.869
Kinerja	95	30	39	33.09	2.564
Valid N (listwise)	95				

Berdasarkan Hasil Analisis uji deskripsi diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel Stres Kerja (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum sebesar 23 dan rata-rata stres kerja sebesar 16,72. Standar deviasi dari stres kerja adalah 3,264, yang berarti standar deviasi pada variabel stres kerja mendekati 0 atau persebaran data mendekati rata-rata, maka terdapat variabilitas data yang lebih rendah, artinya nilai rata-rata (mean) lebih dapat diandalkan.
2. Variabel lingkungan kerja (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum dari variabel lingkungan kerja yaitu 30 sedangkan nilai maksimum

sebesar 46 dan rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 39,49. Standar deviasi data lingkungan kerja sebesar 2,869, yang berarti standar deviasi pada variabel lingkungan kerja mendekati 0 atau persebaran data mendekati rata-rata, maka terdapat variabilitas data yang lebih rendah, artinya nilai rata-rata (mean) lebih dapat diandalkan. Variabel Kinerja (Y), dari data diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 30 sedangkan nilai maksimum variabel kinerja sebesar 39 dan rata-rata nilai kinerja sebesar 33,09. Standar deviasi data kinerja karyawan sebesar 2,564. yang berarti standar deviasi pada variabel kinerja pegawai mendekati 0 atau persebaran data mendekati rata-rata, maka terdapat variabilitas data yang lebih rendah, artinya nilai rata-rata (mean) lebih dapat diandalkan.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29195225
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah,2023

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.153 lebih besar dari 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,996	1,004
Lingkungan Kerja	0,996	1,004

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan Tabel 6, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Stres Kerja adalah 0.996
- Tolerance untuk Lingkungan Kerja adalah 0.996

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Motivasi Kerja adalah 1.004
- VIF untuk Disiplin Kerja adalah 1.004

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.156	2.104		2.450	.016
Stres Kerja	-.045	.051	-.091	-.883	.380
Lingkungan Kerja	-.058	.046	-.131	-1.270	.207

Sumber : Data diolah,2023

Dapat dilihat pada tabel diatas, variabel stres kerja nilai signifikansinya adalah 0,380 dan lingkungan kerja nilai signifikansinya adalah 0,207 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

4) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 20.00. Analisis regresi berganda yang meliputi uji t, uji F dan Koefisien Determinasi (R- Square), hasil dan penjelasan mengenai uji analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.567	3.592		8.510	.000
Stres Kerja	-.300	.073	-.382	-4.090	.000
Lingkungan Kerja	.191	.083	.214	2.289	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan pada Tabel 8 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 30,567 - 0,300 X1 + 0,191 X2$. Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 30,567 Satuan

Jika variabel stres kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja sebesar 30,567 Satuan.

2. Koefisien X1 = -0,300 Satuan

Jika variabel stres kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, sementara lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,300 Satuan.

3. Koefisien X2 = 0,191 Satuan

Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara stres kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,191 Satuan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai.

a. Uji t

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel

terikat. Berikut adalah hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 14 :

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $-0,4090 < -1,986$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Maka hipotesis 1 ditolak.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,024 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,289 > 1,986$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Maka hipotesis 2 diterima.

b. Uji F

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	124.361	2	62.181	11.585	.000 ^a
Residual	493.786	92	5.367		
Total	618.147	94			

a. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah,2023

- Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Berdasarkan output diatas nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $11.585 > 3,10$ f tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.201	.184	2.317

a. Predictors: (Constant), X2TOTAL, X1TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R-Square sebesar 0,201 hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 20,1% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Variabel Stres Kerja pada penelitian ini secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak, apabila dilihat dari gambaran umum responden berdasarkan usia, mayoritas pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Purbalingga berusia lebih dari 40 tahun jika terjadi peningkatan stres kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap kinerja walaupun stres kerja itu sendiri terdapat manfaat positifnya. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga karena apabila terjadi peningkatan stres kerja maka membuat seorang pegawai akan mengalami penurunan fokus terhadap apa yang dikerjakan dan stres kerja itu walaupun secara artian bisa membuat seseorang belajar dan menjadi penyemangat akan tetapi jika berterusan mengalami peningkatan stres kerja hal ini

akan berdampak negatif terhadap pegawai.

2. Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena apabila dilihat dari gambaran umum responden berdasarkan usia mayoritas terdapat pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup dengan usia diatas 40 dapat disimpulkan jika terdapat peningkatan lingkungan kerja akan membuat pegawai nyaman dan rileks yang membuat meningkatnya kinerja pegawai..
3. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga. Hal ini berarti Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap kinerja.
4. Berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui nilai R-Square sebesar 0,21 hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama terhadap Kinerja adalah sebesar 20,1% dengan sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pengerjaan penelitian ini penulis mempunyai berbagai keterbatasan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hasil R-Square kecil yaitu sebesar 20,1% mengandung arti bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja hanya berpengaruh terhadap kinerja sebesar 20,1% dengan sisanya yaitu 79,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.
2. Perlunya penelitian secara kualitatif terutama pada variabel stres kerja karena pada penelitian kali ini stres kerja belum digali secara optimal hanya menggunakan pendekatan secara kuantitatif saja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Purbalingga. Maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Pentingnya menjaga kondisi yang stabil agar tidak terjadi stres kerja dan menjaga suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja dan kenyamanan pegawai terutama di tempat kerja.

2. Pengelolaan stres kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi stres pegawai seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi pegawai setiap minggunya.
3. Lingkungan kerja harus dipertahankan dan terus ditingkatkan sehingga untuk kedepannya akan terus meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan memperbaiki fasilitas kantor yang ada sehingga lebih mengakomodasi kegiatan para karyawan dan membuat mereka merasa nyaman berada di tempat kerjanya masing-masing.
4. Bagi peneliti lain yang berniat untuk memperdalam penelitian ini, diharapkan dapat melakukan perbaikan, dengan menggunakan analisa kualitatif atau dengan menambahkan beberapa variable yang secara teoritis maupun empiris dapat mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Arianty, dkk. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Juliandi, A., Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Pers.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Rolos, Sambal, dan Rumawas (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi, Bisnis*. ISSN : 2338-9605
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju Siagan, Sondang.
- (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiono. (2002), *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan Pertama. Bandung: CV Alvabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwandana, I. M. A., & Werdiasih, D. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 93–99 https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i2.309
- Yulianti Praptini, 2000. *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga*. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya