

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL XVI AMBON***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE EXECUTIVE HALL NATIONAL ROAD XVI AMBON*

Oleh:
Natasya Supit¹

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

natasyasupit06@gmail.com

Abstrak: Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya faktor lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. Perusahaan memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan stres kerja diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kinerja pegawai

Abstract: One of the factors that influence the success rate of an organization is the performance of its employees. So that management activities run well, the agency must have employee who are knowledgeable and as well efforts to manage the company as optimally as possible to so that employee performance increases. Factors that affect employee performance, including work environment factors and work stress. The work environment also plays a role in influencing employee performance. Job stress can have biological conditions of employees. The purpose of this research is to find out the influence of work environment and job stress simultaneously and partially on employee performance in the Executive Hall National Road XVI Ambon. The approach used in this research is quantitative descriptive analysis approach to know the extent of its influence employee performance. The result of hypothesis testing shows that of work environment and job stress have simultaneously and partially effect employee performance in the Executive Hall National Road XVI Ambon. Company need to pay attention to the work environment of employee so as to be optimal in achieving organizational goals dan work stress is minimized by creating a comfortable work atmosphere, giving a portion of work according to ability and providing clear direction on the implementation of employee work.

Keywords: work environment, work stress, employee performance

Latar Belakang

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (*asset*) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2003: 244).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012: 96-97). Menurut Moeheriono (2012: 96) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik. Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Nitisemito (2000: 183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya.

Stres kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2008: 200). Kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif.

Anorga (2009: 108) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
3. Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Sutrisno (2012: 6), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Simamora (2015: 4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Widodo (2015: 95) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Tyssen (2011: 58) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan definisi-definisi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan.

Stres Kerja

Fahmi (2014: 69) mengatakan bahwa stres kerja 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. Siagian (2014: 300) juga mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2013: 260) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai baik dari insentif, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada pegawai agar tidak menimbulkan stres pada pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja pegawai.

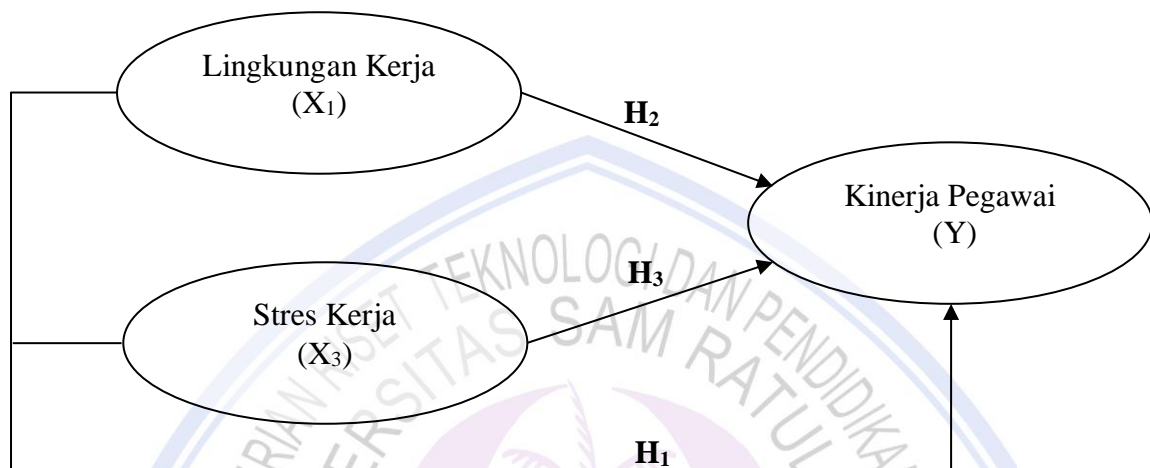
Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel stres kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Takasenseran (2014), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja pegawai, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapai pada saat itu. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Noermijati, dan Troena (2016), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel stres kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Nur (2013), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel stres kerja dengan kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja diduga berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
- H₂ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
- H₃ : Stres Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2013: 7). Arikunto (2013: 27) menjelaskan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon, yang berjumlah 346 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik:**Uji Normalitas**

Ghozali (2012: 160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012: 139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Ghozali (2012: 98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

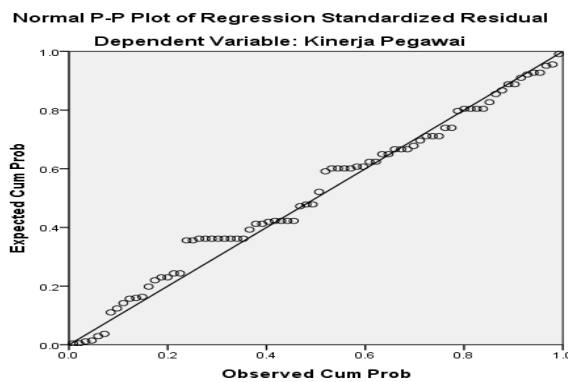
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid	0,689	Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	$X_{1,5}$	0,000	Valid	0,873	Reliabel
	$X_{1,6}$	0,000	Valid	0,727	Reliabel

	X _{1.7}	0,000	Valid	0,764	Reliabel
	X _{1.8}	0,000	Valid	0,714	Reliabel
	X _{1.9}	0,000	Valid	0,812	Reliabel
	X _{1.10}	0,000	Valid	0,848	Reliabel
	X _{1.11}	0,000	Valid	0,847	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,740	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid	0,840	Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid	0,804	Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid	0,767	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,804	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid	0,813	Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid	0,764	Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid	0,853	Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid	0,657	Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

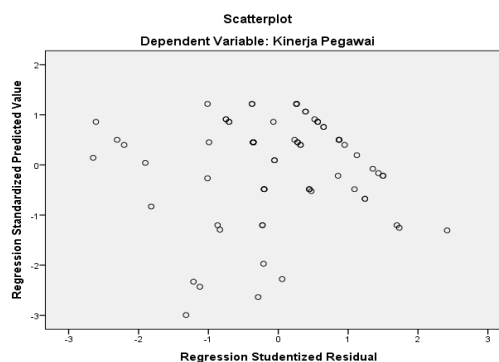


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 2. Collinearity Model

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Lingkungan Kerja	.981	1.019
	Stres Kerja	.981	1.019

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	0.723	1.355
1	Lingkungan Kerja	.355	.000
	Stres Kerja	.384	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibuat rumusan persamaan regresinya: $Y = 0,723 + 0,455 X_1 + 0,384 X_2 + e$. Konstanta (α) sebesar 0,723 memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,723 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,455 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,455 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari stres kerja (X_2) sebesar 0,384 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel stres kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Uji F	
	F	Sig.
Constant		
Lingkungan Kerja	27.007	.000 ^b
Stres Kerja		

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Uji t	
	t	Sig.
Constant		
Lingkungan Kerja	4.715	.000
Stres Kerja	4.935	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Stres kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kualitas pelayanan memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.647 ^a	.419	.403	.31933

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.647 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,419 atau 41,9%. Artinya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 41,9% dan sisanya sebesar 58,1% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Banyak faktor agar pegawai mempunyai motif berprestasi, antara lain karena faktor kepercayaan atasan, lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil penelitian dari Syafii dan Lindawati (2016), menemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan alhasilnya kinerja pegawai akan rendah. Sesuai dengan hasil pengujian bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon, artinya jika lingkungan kerja di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan, maka pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka akan kondusif lingkungan tersebut sehingga membuat karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Dengan adanya lingkungan kerjayang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap prestasikerja karyawannya. Seorang pegawai bekerja secara optimal harus memerlukan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Hasil penelitian dari Muhammad (2016), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian dari Dewi, Bagia dan Susila (2014), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Gharib, dkk (2017) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Perlu memperhatikan lingkungan kerja dan stress kerja pegawai agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Diharapkan kepada pimpinan Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.
3. Stres kerja harus diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.
4. Perlu memperhatikan pemberian jumlah pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, diantaranya budaya organisasi dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Noermijati, dan Troena. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol 14, No 3, Hal. 537-545. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/924826>. Diakses 18 September 2018.
- Anorga. 2009. *Psikologi Kerja*. Edisi 4. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi 4. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dewi, Bagia dan Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 2), Hal. 1-9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJMarticleview3380>. Diakses 18 September 2018.
- Fahmi. 2016. *Analisa Kinerja Laporan*. Edisi 3. Refika Aditama, Bandung.

- Gharib, Jamil, Ahmad, and Ghouse. 2017. *The impact of job stress on job performance: a case study on academic staff at Dhofar University*. *International Journal of Economic Research*, 13(1), ISSN: 0972-9380, Hal. 1-14. <https://www.researchgate.net/publication/302258258>. Diakses 18 September 2018.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. UNDIP, Semarang.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Ketiga. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhammad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1, ISSN 2303-1174, Hal. 45-55. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1155811158>. Diakses 18 September 2018.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3, ISSN 2303-1174, Hal. 739-749. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/22381795>. Diakses 18 September 2018.
- Sari. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3, ISSN 2303-1174, Hal.4445-4454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/5968>. Diakses 18 September 2018.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 3. PT. Fajar Interpratama Mandiri, Yogyakarta.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. <https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/File2415>. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol.2, No.1 (2013) 18-23, ISSN: 2302 934X, Hal. 19-23. Diakses 18 September 2018.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Kencana, Jakarta.
- Syafii dan Lindawati. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Volume 05, Nomor 02, Hal 133-146. <https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/download/344254>. Diakses 18 September 2018.
- Takasensaran. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, Vol.2, No.3, ISSN 2303-1174, Hal. 1726-1736. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/59685487>. Diakses 18 September 2018.
- Tyssen. 2011. *Homing behavior of Parablennius parvicornis (Pisces: Blenniidae)*. *Anales Universitarios de Etología*, 4:25-30. http://file.pkstdmo.lipi.go.id/id061-14001-2650_546.pdf. Diakses 19 September 2018.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Edisi 5. Manggu Media, Bandung.