

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan

Hartati¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding E-mail: hartati.asm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berdasarkan observasi yang dilakukan dengan melakukan wawancara awal, sehingga diperoleh informasi bahwa masih ada pegawai di Kantor Kecamatan Soppeng Riaja yang memiliki kinerja yang kurang baik, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja yang buruk disebabkan oleh lingkungan kerja dan stres yang dialami oleh para karyawan ini. Oleh karena itu, untuk membuktikan dugaan tersebut, penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Soppeng Riaja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantoran di Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Soppeng Riaja sebanyak 31 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,746 dengan t hitung $6,190 >$ dari t tabel 2,048 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. 0,000 < 0,05$). Sedangkan variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien sebesar -0,025 dengan t hitung $(-0,223) >$ dari t tabel 2,048 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. 0,826 < 0,05$). 2). Secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dengan nilai f hitung $= 19,156 > f$ tabel $= 2,95$ dan tingkat probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Pengembangan karir. Motivasi Kerja, Kinerja Kompetensi

I. Pendahuluan

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu pegawai untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi pegawai merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, banyaknya bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelolah sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di

tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perananannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat ditentukan oleh berbagai macam faktor diantaranya faktor lingkungan kerja dan faktor perasaan stress dalam bekerja. Kedua faktor tersebut merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan setiap organisasi dalam menunjang aktivitas pekerjaan dalam rangka menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja salah satu komponen terpenting pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor perilaku di lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang dapat mencakup keterlibatan produktivitas, moral dan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi pegawai dan memproduksi hasil lebih baik. Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tentu saja melibatkan individu maupun kelompok yang berbeda satu sama lain.

Selain lingkungan kerja, stress kerja juga menjadi faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

II.Tinjauan Teori

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Sutrisno (2013:64).

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi

yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawanya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja Nitisemito, (2016:175).

2.2. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2016: 222).

Sondang Siagian (2014: 92) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2015: 24) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Berdasarkan pengertian tentang stres kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2016: 108) meliputi tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung.
2. Gejala psikologis, bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Gejala perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, perubahan dalam kebiasaan hidup, merokok, gangguan tidur, kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan, pengembangan karier, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan, dan stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 110) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

1. Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
2. Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stress karyawan akan tinggi.
3. Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata produktif artinya sesuatu yang mengandung potensi yang digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia maupun kelompok untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Mangkuprawira (2015:89) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya. Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi pemerintah serta mengetahui dampak positif dan negatif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2016:97) Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu (1) Tujuan Evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai atau bawahannya dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. (2) Tujuan Pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja pegawai adalah, sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota instansi pemerintah.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam dunia kerja menilai bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan dimana pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir bagi instansi pemerintah, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan.

2.6. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun secara terperinci menurut Handoko (2014:69) manfaat penilaian kinerja bagi instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja pegawai
- b. Penyesuaian-penyesuaian gaji
- c. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Melihat ketidak akuratan informasional
- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Menjamin kesempatan yang adil, menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.

Melihat tantangan-tantangan eksternal.

III. Metode

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Soppeng Raja Kabupaten Barru dengan jumlah Sampel sebanyak 31 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan olah data SPSS.24.00.

IV. Hasil dan Analisis

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner, sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Kaidah pengujian uji validitas adalah dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} yang diperoleh dari analisis SPSS. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan telah valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, r_{hitung} diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan r_{tabel} diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N) = 31 maka besarnya $df = 31-2 = 29$ serta taraf signifikansi 5 % atau $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,355

Tabel 1
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.667	0.355	Valid
X _{1.2}	0.745	0.355	Valid
X _{1.3}	0.833	0.355	Valid
X _{1.4}	0.824	0.355	Valid
X _{1.5}	0.864	0.355	Valid

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan variabel X₁ tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner variabel X₁ yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

Tabel 2
Uji Validitas Stres Kerja (X₂)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.460	0.355	Valid
X _{2.2}	0.748	0.355	Valid
X _{2.3}	0.585	0.355	Valid
X _{2.4}	0.637	0.355	Valid
X _{2.5}	0.618	0.355	Valid
X _{2.6}	0.415	0.355	Valid

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan variabel X₂ tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner variabel X₂ yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja (Y)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0.720	0.355	Valid
Y2	0.642	0.355	Valid
Y3	0.679	0.355	Valid
Y4	0.773	0.355	Valid
Y5	0.717	0.355	Valid

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan variabel Kinerja (Y) tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai alpha. Data akan reliabel bila nilai α lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.847	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0.667	Reliabel
Kinerja (Y)	0.739	Reliabel

Berdasarkan tabel uji **reliabilitas** di atas, kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2), kinerja pegawai (Y), Dikatakan reliabel atau handal karena *Cronbach Alpha* yang diperoleh lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,847, Variabel Stres kerja (X_2) dikatakan reliabel atau handal karena *Cronbach Alpha* yang diperoleh adalah sebesar 0,667. Variabel Kinerja pegawai (Y) dikatakan reliabel atau handal karena *Cronbach Alpha* yang diperoleh adalah sebesar 0,739.

Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan perubahan nilai variabel terikat apabila terjadi perubahan nilai variabel bebas dalam hal ini variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.132	.662		1.710	.098
	Ling. Kerja	.746	.121	.761	6.190	.000
	Stres Kerja	-.025	.114	-.027	-.223	.826

a. Dependent Variable: kinerja

Koefisien regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan perubahan nilai variable terikat apabila terjadi perubahan nilai variabel bebas dalam hal ini variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru.

Dari tabel *coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan stress kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.132 + 0.746 X_1 + (-0.025) X_2$$

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 1,132 artinya jika mengenai lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) nilainya nol, maka kinerja pegawai nilainya 1.132
- Variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,746 mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja mempunyai peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Variabel stres kerja (X_2) sebesar (-0,025) mempunyai arti bahwa apabila stres kerja berpengaruh atau mempunyai peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial ini (Uji t) adalah:

- Jika nilai $Sig. < 0,05$ atau $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai $Sig. > 0,05$ atau $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 6
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.132	.662		1.710	.098
	Ling. Kerja	.746	.121	.761	6.190	.000
	Stres Kerja	-.025	.114	-.027	-.223	.826

a. Dependent Variable: kinerja

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1) = t(0,05/2 ; 31-2-1) = (0,025 ; 28) = 2.048$$

Berdasarkan table diatas, maka untuk uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,746 dengan $t_{hitung} 6.190 >$ dari $t_{tabel} 2,048$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. 0,000 < 0,05$).
- Nilai koefisien untuk variabel stress kerja (X_2) sebesar -0,025 dengan $t_{hitung} (-0,223) >$ dari $t_{tabel} 2,048$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($Sig 0,826 < 0,05$)

Dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel stress kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji Simultan (Uji F)

Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru secara simultan. Adapun indikator dalam menentukan uji simultan (uji F). dapat dilihat pada table 7 *anova* olah data SPSS sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.356	2	1.178	19.156	.000 ^b
	Residual	1.722	28	.061		
	Total	4.077	30			

a. *Dependent Variable: kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Stres Kerja, Ling.Kerja*

$$F_{\text{tabel}} = F (k ; n - k) = F (2 ; 31-3) (2;28) = 2,95$$

Berdasarkan tabel 14 maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). keputusan berpengaruh signifikan secara simultan dikarenakan nilai f_{hitung} nilainya lebih besar (19.156) Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa $f_{\text{hitung}} = 19.156 > f_{\text{tabel}} = 2.95$ dengan tingkat signifikan probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 100 %, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai R^2 yang dapat dilihat pada table 8 dibawah ini.

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.548	.2480

a. *Predictors: (Constant), Stres Kerja, Ling.Kerja*

Berdasarkan tabel *model summary* maka dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar $r^2 = 0,760$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat positif secara simultan

atau bersamaan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Maksud kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). artinya bila nilai kedua variabel bebas tersebut meningkat secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai adalah $= (0,760)^2 \times 100 \% = 57,8 \%$. Nilai ini diperoleh dengan menggunakan rumus determinasi yaitu $r^2 \times 100$, nilai R^2 diperoleh dari tabel *Model Summary* pada kolom *R Square* kemudian dikali 100% sehingga diperoleh nilai 57,8 %. Artinya variabel lingkungan kerja dan stress kerja tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 57,8 % terhadap kinerja pegawai, 42,2 % sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diikutkan dalam penelitian, antara lain: kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang diperoleh cukup memuaskan, Hal tersebut ditunjukkan tanggapan positif yang diberikan oleh para pegawai yang diberikan kuesioner dan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, ada pun pembahasan dari hasil penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,746 dengan $t_{hitung} = 6.190 >$ dari $t_{tabel} = 2,048$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Variabel stress kerja (X_2) sebesar -0,025 dengan $t_{hitung} = -0,223 >$ dari $t_{tabel} = 2,048$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. 0,826 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variable kinerja.
3. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). secara simultan nilai $F_{hitung} = 19.156 > F_{tabel} = 2.95$ dengan tingkat signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Nilai R_{Square} (R^2) adalah 0,578 yang berarti bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 57,8 % sedangkan sisanya sebesar 42,2 % di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini. Untuk Variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, kepemimpinan. dan sebagainya

V. Kesimpulan

Secara Parsial variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,746 dengan $t_{hitung} = 6.190 >$ dari $t_{tabel} = 2,048$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. 0,000 < 0,05$). Sedangkan variabel stress kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan tidak

signifikan dengan nilai koefisien -0,025 dengan $t_{hitung} (-0,223) > t_{tabel} 2,048$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($Sig 0,826 < 0,05$). Secara simultan Variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). dengan nilai $F_{hitung} = 19.156 > F_{tabel} = 2.95$ dan tingkat signifikan probabilitas $0,000 < 0,05$.

Referensi

- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalara dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using Khuṣūṣ Al-Balwā. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.
- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE.
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan Struktural TRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: Jurnal Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Mangkuprawira. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Ises*, 24, 1.

- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt* Vol, 9(4), 470.
- Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015, (Vol 6 No 2)). *Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 51-62
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Nitisemito, Alex. (2016). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Robbins, Judge. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Media Group.
- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.

Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.