

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BUMDA DESA ADAT KUTUH**

Ni Made Mustyani¹⁾, I Nengah Sudja²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: mademustyani00@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan dapat menurun jika kondisi disekitar tidak baik, maka ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Lokasi penelitian ini dilakukan pada BUMDA Desa Adat Kutuh, yang beralamat di Jalan Pantai Pandawa No. 01, Desa Kutuh, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung. Objek penelitian ini adalah, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh, yang berjumlah 112 karyawan, dengan sampel dalam penelitian ini digunakan rumus slovin berjumlah 87,5 atau dibulatkan menjadi 88 karyawan. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is the result obtained by an organization whether the organization is profit oriented and non-profit oriented which is produced over a period of time. Employee performance can decrease if the conditions around are not good, then there are several factors that must be considered that can affect employee performance. Factors that affect employee performance are work environment and work stress. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work stress on the performance of employees at BUMDA Desa Adat Kutuh. The location of this research is the BUMDA of Kutuh Traditional Village, which is located at Jalan Pantai Pandawa No. 01, Kutuh Village, South Kuta District, Badung Regency. The object of this research is the work environment, work stress and employee performance at BUMDA Kutuh Traditional Village. The population in this study were all employees of the BUMDA Desa Adat Kutuh, totaling 112 employees, with the sample in this study using the slovin formula amounting to 87.5 or rounded up to 88 employees. The results of this study are the work environment has a positive and significant effect on employee performance at BUMDA Kutuh Traditional Village. Work stress has

a negative and significant effect on employee performance at BUMDA Kutuh Traditional Village.

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

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Amirullah (2015:152), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sedangkan menurut Fahmi (2016:67), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Saydam dan Gouzali (2017:49), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Wursanto (2016:164), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:53), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugasnya.

Menurut hasil penelitian Mandagie dan Uhing (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Ferawati

(2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini diperkuat Wibowo (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Jika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya dalam melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan dengan baik. Akan tetapi jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tjiabrata, dkk 2017).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Greenberg dan Robbins (2017:31), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut hasil penelitian Heruwanto, dkk. (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Penelitian ini didukung oleh Tampi, dkk. (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawannya akan menurun. Penelitian ini diperkuat oleh Pratama (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Apabila stres kerja pada seorang karyawan tidak diatasi dengan benar dan profesional, maka akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut dan tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, sehingga membuat kinerja karyawan tersebut akan menurun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas serta menciptakan antusiasme dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada BUMDA Desa Adat Kutuh. BUMDA merupakan sebuah badan atau wadah usaha terintegrasi

milik masyarakat adat kutuh sebagai pengendali utama atas seluruh pengelolaan dan pengembangan potensi atas aset masyarakat adat sehingga dapat bermanfaat secara ekonomi. Tujuan pembentukan BUMDA Desa Kutuh dilandasi pada pemikiran pentingnya mengelola semua potensi masyarakat adat secara terpadu dan terintegrasi melalui suatu badan atau wadah khusus sebagai *holding company*, sehingga pengelolaan potensi usaha masyarakat adat dapat dikelola secara terintegrasi, saling membantu, saling menguatkan, bersinergi satu sama lainnya dan yang terpenting adalah menghindari munculnya egoisme masing - masing pengelola potensi desa.

Dalam perkembangannya, BUMDA Desa Adat Kutuh mengalami permasalahan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1 menunjukkan data perencanaan dan pencapaian target BUMDA Desa Adat Kutuh sebagai berikut :

Tabel 1
Bhaga Usaha Manunggal Desa Adat [BUMDA] Desa Kutuh Data Perencanaan dan Pencapaian Target Unit Pengelolaan Kawasan Wisata Pantai Pandawa Pada Tahun 2019

No	Uraian	Rencana	Pencapaian	Persentase Pencapaian (%)
		Tahun 2019	Tahun 2019	
1.	Pencapaian Tiket Masuk	17.547.122.220	14.723.983.000	83,91
2.	Pendapatan Parkir	1.861.831.500	1.421.377.000	76,34
3.	Partisipasi Pihak Ketiga	1.042.872.990	1.192.380.200	114,34
4.	Pungutan	502.654.164	385.720.100	76,74
5.	Penyewaan	130.959.840	208.550.000	159,25
6.	Pendapatan Kerjasama	945.748.335	1.412.518.000	149,35
7.	Bunga Bank/LPD	116.190.719	133.251.003	114,68
8.	Pendapatan lainnya	310.596.528	82.991.000	26,72
TOTAL PENDAPATAN		22.457.976.296	19.560.770.303	87,10

Sumber: BUMDA Desa Adat Kutuh 2021

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa yang dimana target tiket masuk yaitu 17.547.122.220 sedangkan hasil penjualan yang diperoleh yaitu 14.723.983.000, target pendapatan parkir yaitu 1.861.831.500 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 1.421.377.000, target partisipasi pihak ketiga yaitu 1.042.872.990 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 1.192.380.200, target pungutan yaitu 502.654.164 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 385.720.100, target penyewaan yaitu 130.959.840 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 208.550.000, target pendapatan kerjasama yaitu 945.748.335 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 1.412.518.000, target bunga Bank/LPD yaitu 116.190.719 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 133.251.003, target pendapatan lainnya yaitu 310.596.528 sedangkan hasil pendapatan yang diperoleh yaitu 82.991.000 dan total target yaitu 22.457.976.296 sedangkan total pencapaian yaitu 19.560.770.303.

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat penjualan tiket masuk pantai pandawa pada tahun 2019 tidak sesuai target yang dibutuhkan perusahaan. Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukannya upaya dalam memperbaiki kondisi perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh permasalahan yang sering mempengaruhi kinerja karyawan di BUMDA Desa Adat

Kutuh yaitu, lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan BUMDA Desa Adat Kutuh belum tersedianya kantor pusat manajemen BUMDA. Saat ini manajemen pusat BUMDA berkantor menjadi satu dengan kesekretariatan desa adat, dengan menempati Gedung Pasar Desa Adat, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh yaitu tingginya tingkat stres kerja dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan terdapat beberapa karyawan yang mengalami lembur bekerja dalam waktu yang lebih lama dikarenakan adanya *event - event* tertentu yang membuat karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh mengalami lembur saat bekerja sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada BUMDA Desa Adat Kutuh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA Desa Adat Kutuh”.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Attribution Theory

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku individu ditentukan berdasarkan kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang atau disebut juga *situasional attributions*. *Situasional*

attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Teori atribusi sangat berpengaruh terhadap stres kerja. Teori atribusi menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal dalam diri seseorang. Maka dari itu teori atribusi dapat digunakan sebagai acuan untuk menggambarkan karakteristik stres kerja.

Menurut Amstrong dan Baron (2016:84) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal Factors*
- 2) *Leadership Factors*,
- 3) *Team Factors*
- 4) *System Factors*

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Fahmi (2016:67), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Saydam dan Gouzali (2017:49), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Wursanto (2016:164), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:53), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugasnya.

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana transportasi karyawan

2.4 Stres Kerja

Menurut Isvandari (2015), bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Greenberg dan Robbins (2017:31), stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Robbins (2015:371) mengungkapkan tiga faktor yang

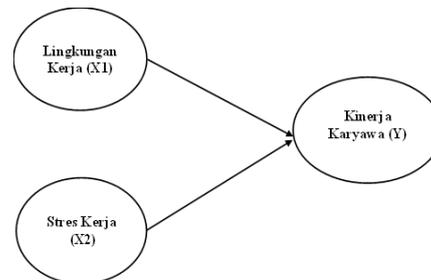
menjadi sumber stres yang potensial, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Organisasional
Terdapat tiga faktor organisasional yaitu sebagai berikut:
 - a) Tuntutan Tugas
 - b) Tuntutan Peranan
 - c) Tuntutan Interpersonal
- 3) Faktor Pribadi

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Wibowo (2019), Pratama (2020)

3.2 Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada BUMDA Desa Adat Kutuh, yang beralamat di Jalan Pantai Pandawa No. 01, Desa Kutuh, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh.

4.3 Definisi Oprasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian terdahulu yaitu, menurut Robbins (2016:21):

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen Kerja

2. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian terdahulu yaitu, menurut Noviyanto dan Yuniati (2015):

- a) Penerangan Cahaya
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak
- a) Keamanan
- b) Hubungan Antar Atasan dan Karyawan

3. Stres kerja (X₂)

Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan, yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan. Indikator stres kerja dalam penelitian ini mengadopsi penelitian terdahulu yaitu, menurut Robbins (2015):

- a) Tuntutan Tugas
- b) Tuntutan Peran
- c) Tuntutan Antar Pribadi
- d) Struktur Organisasi
- e) Kepemimpinan Organisasi

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh, yang berjumlah 112 karyawan.

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 87,5 atau dibulatkan menjadi 88 karyawan.

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 2

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.53118938
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.078
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0.200 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Lingkungan Kerja	0.995	1.005
	Stres Kerja	0.995	1.005
	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

C. Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.943	0.293		3.223	0.002
	Lingkungan Kerja	-0.136	0.075	-0.193	-1.808	0.074
	Stres Kerja	-0.021	0.036	-0.062	-0.584	0.561
a. Dependent Variable: ABRES						

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.368	0.462		7.283	0.000
	Lingkungan Kerja	0.300	0.119	0.240	2.521	0.014
	Stres Kerja	-0.241	0.057	-0.401	-4.212	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
F = 12.840						
F Sig = 0.000						
R = 0.482						
Adjusted R Square = 0.214						

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.8 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3.368 + 0.300X_1 - 0.241X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $\beta_1 = 0.300$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan BUMDA Desa Adat Kutuh dengan asumsi stres kerja tetap.
2. $\beta_2 = -0.241$ artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan BUMDA Desa Adat Kutuh dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

5.3 Uji Hipotesis

A. Analisis t-test

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan

tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Maka hasil yang didapat dari analisis t-test yaitu:

1. Pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai *unstandardized coefficients beta* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.300 dengan signifikansi $0.014 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, dapat meningkatkan kinerja.

2. Pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai *unstandardized coefficients beta* pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0.241 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan.

B. Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{statistic} = 12.840$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model penelitian layak digunakan.

5.4 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Berarti hipotesis 1 diterima. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan mendorong semangat kerja kepada karyawan tersebut. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tjiabrata, dkk 2017).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mandagie dan Uhing (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Ferawati

(2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Syafrina dan Manik (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Berarti hipotesis 2 diterima. Menurut Isvandiari (2015), bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis serta dapat menurunkan kinerja bagi karyawan. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Penelitian ini didukung oleh Penelitian ini diperkuat oleh Pratama (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi

tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, dapat meningkatkan kinerja.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah :

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden.
- 2) Penelitian ini terbatas pada karyawan BUMDA Desa Adat Kutuh, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan lingkungan kerja maka disarankan kepada karyawan BUMDA Desa Adat Kutuh hendaknya menyesuaikan pewarnaan ruangan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan suasana kerja yang baik.
- 2) Untuk meminimalisir stres kerja maka disarankan karyawan BUMDA Desa Adat Kutuh hendaknya meningkatkan dan menjaga rasa tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan karyawan BUMDA Desa Adat Kutuh mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih teliti sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki.
- 4) Kepada peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud*. *Journal of Economic Management*. Vol. 5 No. 12.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cahaya Indo Persada*, Surabaya. *Agora, Journal of Business Management Students*. Vol 5, No. 1.
- Feri Agus Sugeng Wibowo. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unimos Gresik*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto.
- Fernando Reinhard Tjibrata, Bode Lumanaw, Lucky O. H. Dotulong. 2017, *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda*

- Manado, Jurnal Emba. Vol. 5, No.2, 1570–1580.
- Fikri, Angga Pratama. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Sinar Grafika). Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heider, Fritz. 1958. The Psychology Of Interpersonal Relations. New York: Wiley
- Malayu S. P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heruwanto Joni, Retno Wahyuningsih, Rasipan Rasipan, dan Ergo Nurpatricia. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. Journal of Entrepreneurship Management. Vol 17, No 1.
- Isvandiari, A. 2015. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata). Jurnal JIBEKA. Vol. 9 No.1 hl. 11.
- Mandagie, Angel Susanti dan Yantje Uhing. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. Emba Journal: Economic Research Journal, Management, Business and Accounting. Je Vol.4 No.1 (2016) Hal. 131-375.
- Mohyi, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nova Syafrina, Sudarmin Manik. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Journal Of Financial Institutions And Banking. Vol 3, No 2.
- Novianto, Dwi dan Tri Yuniati. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. Journal of Management Science and Research. Vol. 4 No. 6.
- Rachel N. Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Business Administration Journal (Jab). Vol 6, No 002.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. Journal Administrasi dan Business. 4(4), 1056-1072.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Jakarta: Media.
- Robbins, P. Stephen. 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Socio Secretum Scientific Journal. Vol 9 No 2.

- Satrio, Pramanos. 2015. Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stiey.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Tampi, Agustina Nola, Riane Jhonly Pio, dan Dolina Laura Tampi. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Journal of Business Administration*. Vol 5, No. 002.
- Wursanto. 2016. Manajemen Kepegawaian. Cetakan 4. Yogyakarta: Kanisius.