

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DESA TEGAK KLUNGKUNG**

**Ni Luh Wira Dewiyanti⁽¹⁾,
Ni Nyoman Suryani⁽²⁾, I Nyoman Mustika⁽³⁾**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satu aspek pokok dari manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, stress juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang mengalami stress kerja akan menjadi gugup dan menemui kekhawatiran yang berlebihan. Hal itu mempengaruhi emosi seseorang, pemikiran dan keadaan seseorang.

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Tegak Klungkung yang beralamat di jalan Raya Besakih, Tegak, Kecamatan Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t dengan alat yang digunakan adalah SPSS 22.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Tegak Klungkung maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Serta stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi stress kerja yang dirasakan pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung maka kinerja pegawai akan menurun.

Kata kunci : lingkungan kerja fisik, stress kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of the physical work environment and work stress on employee performance. One of the main aspects of management related to human resources is the aspect related to employee performance. The purpose of performance appraisal is to determine the success or failure of an employee in carrying out their duties. One of the variables that affect employee performance is the physical work environment. The physical work environment is all things that are tangible and exist in the work environment and directly affect employee performance. In addition to the physical work environment, stress can also affect employee performance. Employees who experience job stress will become nervous and experience excessive anxiety. It affects a person's emotions, thoughts and circumstances.

This research was conducted at the village office of Tegak Klungkung which is located at Jalan Raya Besakih, Tegak, Klungkung District. The sample in this study were all at the Tegak Klungkung Village Office, totaling 35 people. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, F test, and t test with the tool used is SPSS 22.00.

The results show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, this means that the better the physical work environment at the Upright Klungkung Village Office, the employee's performance will also increase. And work stress has a negative and significant effect on employee performance, this means that the higher the work stress felt by the employee at the Upright Klungkung Village Office, the employee's performance will decrease.

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

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai (Sari, 2021). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ASN pasal 57 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan Transparan (Sukiasih, 2020). Menurut Suntono (Hamidah, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sidamaryanti (Kristanti, 2017) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, stres juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja adalah perasaan terkekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan rasa gelisa ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai (Rahmawati, ddk. 2021).

Kantor Desa Tegak Klungkung merupakan kantor yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat. Kantor Desa Tegak Klungkung yang beralamat di jalan Raya Besakih, Tegak, kec. Klungkung, Kabupeten Klungkung. Saat ini Kantor Desa Tegak Klungkung memiliki 35 pegawai, serangkaian program dilaksanakan dalam memenuhi dan meningkatkan pelayanan masyarakat, yang bertujuan untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia sehingga terwujudnya pencapaian kinerja pegawai yang diharapkan.

Adapun fenomena yang terkait yaitu kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari indikator kualitas kerjanya dimana kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Seperti contoh, rendahnya pelayanan yang dilakukan oleh pegawai terhadap masyarakat dalam keterlambatan pelayanan keadmistrasian kemasyarakatan. Dari kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai berpengaruh terhadap indikator ketepatan waktu untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Seperti contoh, pegawai yang kurang cekatan mengambil pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan berpengaruh terhadap waktu penyelesaian tugasnya. Selain itu juga dilihat dari indikator kehadiran berupa data absensi dimana kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. Berdasarkan data yang diperoleh Dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,09%, dengan data absensi terendah sebesar 2,72% dan data absensi tertinggi sebesar 3,57 %. Menurut Flippo (Indrawati, 2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Kantor Desa Tegak Klungkung tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat

menyebabkan kurangnya kinerja pegawai. Dari indikator kehadiran akan berpengaruh terhadap komitmen kerja dimana tingkat pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Seperti contoh, menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari bagian umum kantor bahwa dari beberapa pegawai yang mulai suka terlambat kerja membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa pegawai yang mengajukan surat pengundurandiri.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada kantor ini belum baik hasil observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai diperoleh informasi. Dilihat dari indikator pewarnaan dalam artian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kegairahan kerja untuk ruang kerja dapat dipilih dingin atau lembut. Misalnya coklat muda, crem, biru langit dan biru pastel. Adapun indikator yang juga mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Contohnya hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca jendela, plafon serta dinding. Dari indikator penerangan berpengaruh terhadap pertukaran udara pada ruangan kerja dengan penuh pegawai. Contohnya harus membanyak ventilasi udara diruangan kantor. Selain itu berpengaruh terhadap kebisingan merupakan gangguan dari luar. Contohnya seperti gangguan dari anak-anak TK dan Paud karena lokasi kantor desa bersebelahan dengan sekolah.

Sedangkan fenomena terkait mengenai stres kerja pada Kantor Desa Tegak Klungkung ini belum baik hasil dari observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai diperoleh informasi bahwa stres kerja dilihat dari indikator kekhawatiran, yaitu takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Contohnya didalam bekerja mengakibatkan stres kerja yang berlebihan memiliki masalah yang masih belum terselesaikan. Dari indikator kekhawatiran berpengaruh terhadap tetapan, yaitu suatu perasaan tertekan dari seseorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Contohnya seperti pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawainya terlalu berat. Selain indikator tekanan adajuga indikator frustrasi yaitu rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Contohnya atasan yang terlalu banyak menuntut pegawai untuk berkerja dengan sempurna, padahal sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penelitian kinerja. Menurut Edison (Zain, 2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Barnardin dan Russel (Rahayu, 2017) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas
Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Ketepatan Waktu
Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinadi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan.
- c. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- d. Komitmen
Yaitu komitmen antara pegawai dengan organisasinya.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan menurut (Budiarta, 2019). Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (Sukreni, 2016)

- a. Pewarnaan
Masalah pewarnaan dapat dimasukan sebagai faktor lingkungan kerja tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Penerangan
Dalam melaksanakan tugas sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut

menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding.

c. **Pertukaran Udara**

Pertukaran udara yang cukup terutama pada ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

d. **Kebisingan**

Kebisingan merupakan gangguan karna adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu karena konsentrasi terganggu pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah dan rusak.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketidak seimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan menurut Zaibal et al (Rohmah, 2019). Stres kerja merupakan reaksi yang timbul ketika ketidakseimbangan lingkungan psikis yang menekan kondisi jiwa seseorang ketika terjadinya hambatan dalam kegiatan saat bekerja, jika dibiarkan maka akan mengganggu aktivitas dalam bekerja. Jin et al (Novianti, 2021) menuturkan indikator untuk stres ada 3 (tiga), disebutkan sebagai berikut:

a. **Kekhawatiran,**

yaitu takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

b. **Tekanan,**

yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

c. **Frustrasi,**

yaitu rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Tegak Klungkung yang beralamat di jalan Raya Besakih, Tegak, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Obyek dalam penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini karena subyek populasinya hanya 35 orang, jumlah keseluruhan kurang dari 100 subyek, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1), stress kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegak Klungkung. Adapun model

persamaannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

X_1, X_2 : Koefisien regresi variabel independen

X_1 : Variabel Lingkungan Kerja Fisik

X_2 : Variabel Steres Kerja

ε : Standar error

b. Uji Model Fit (Uji F)

Menurut Wirawan (Dwijana, 2019) analisis uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat. Penarikan kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi $F < \alpha$ (0,05) secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
- 2) Jika signifikansi $F \geq \alpha$ (0,05) secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (Dewi, 2019:73) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 < 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi

adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 < 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti 100% total variasi variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan menunjukkan ketepatan terbaik. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada total variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya Wirawan (Dewi, 2019).

d. Uji t (t-test)

Menurut Wirawan (Dwijana, 2019:49) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun penarikan kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t < \alpha$ (0,05) secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
- 2) Jika signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05) secara parsial tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.329	1.403		1.659	.107
Lingkungan Kerja Fisik	.974	.089	.905	10.909	.000
Stres Kerja	-.263	.120	-.182	-2.191	.036

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 2,329 + 0,974 X_1 - 0,263 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 2,329$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap lingkungan kerja fisik dan stres kerja atau nilainya konstan (0), maka besarnya kinerja pegawai adalah tetap.

$b_1 = 0,974$, artinya apabila stres kerja dianggap konstan (0), maka dengan meningkatnya lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.

$b_2 = -0,263$, artinya apabila lingkungan kerja fisik dianggap konstan (0), maka dengan meningkatnya stres kerja akan diikuti oleh menurunnya kinerja pegawai.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung, begitu sebaliknya. Dari persamaan di atas juga dapat di jelaskan arah hubungan variabel stres kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah negatif. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah, dimana apabila stres kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung, begitu sebaliknya.

2. Analisis Determinasi (R²)

Tabel 2
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.775	1.76176

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien

determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,775. Ini berarti besarnya kontribusi antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja

pegawai adalah sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji F

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	369.364	2	184.682	59.502	.000 ^b
Residual	99.321	32	3.104		
Total	468.686	34			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung 59,502 dan signifikansi F adalah 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan stres kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

4. Hasil Uji t

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.329	1.403		1.659	.107
Lingkungan Kerja Fisik	.974	.089	.905	10.909	.000
Stres Kerja	-.263	.120	-.182	-2.191	.036

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penarikan kesimpulan untuk variabel lingkungan kerja fisik
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk lingkungan kerja fisik adalah 10,909, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,905, dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga

- berarti bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung dapat diterima.
- b. Penarikan kesimpulan untuk variabel stres kerja
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk stres kerja adalah -2,191, diperoleh juga nilai koefisien beta -0,182, dan signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung dapat diterima.

V. PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung, ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung juga akan meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung, ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegak Klungkung juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarta, I. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik dan Smart Kerja Terhadap Kator Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klungkung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Dewi, I. A. P. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pasarraya Kuta di Kabupaten Badung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dwijana, I. K. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Hamidah, Nur. (2018). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Kristanti, Erlina. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.5, No. 1, Pp.1-9.
- Novianti, N.W. Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Warung Carik Aban, Darmasaba, Abiansimal Badung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6.No. 1, Pp. 177-182.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E. dan Atmaja, N.P. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Indomaret CO Cabang Nangka.
Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 3, Pp. 191-200.
- Rohmah, Faizatur. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Guru Ekonomi Widya Gama Lumajang.
- Sari, N. P. P. K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu, Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dufriendo Internasional Bali. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar..
- Sukiasih, N. M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM Provinsi Bali). *Tesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sukreni, K. H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Smart Kerja pada Koperasi Wira Darma Gunaksa Klungkung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Zain, D, N, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.