

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

P. Pulung Puryana

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Asep Setiawan

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

Abstrak

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan bisa didapat antara lain dengan cara meningkatkan performance kerja pegawai. Performance kerja pegawai diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang untuk memenangkan persaingan bisnis, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Kondisi Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Pegawai, Seberapa besar Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan jenis penelitian survey atas data sekunder, Adapun tinjauan dari masalah yang diselidiki, teknis dan alat yang digunakan dalam meneliti tempat dan waktu penelitian ini adalah studi kasus (case study). Subyek penelitian adalah Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung

Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja secara simultan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial, Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja secara parsial.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Terminologi "kinerja" menjadi ikon dalam seluruh tahapan penyelenggaraan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Dengan bergulirnya reformasi manajemen pemerintahan yang antara lain ditandai terbitnya Instruksi Presiden No 7/1999, UU No 25/2004, UU No 17/2003, UU No 1/2004, UU No 15/2004, UU No 32/2004, UU No 33/2004, PP No. 6/2006, PP No. 39/2006, PP No. 40/2006 dan peraturan lainnya, maka penerapan manajemen yang berorientasi pada peningkatan kinerja atau disebut pula "manajemen kinerja" di lingkungan instansi pemerintah merupakan suatu keharusan.

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain lingkungan kerja dan stress kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan stress kerja rendah yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung masih belum optimal, terbukti

dengan masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai, apabila manajemen membiarkan kondisi seperti ini maka akan mengakibatkan kinerja pegawai tidak akan optimal serta akan berdampak pada organisasi dalam hal ini Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung secara keseluruhan.

Tabel 1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai

Bulan	Absensi	(%)	Jumlah Pegawai
Januari	7	10.93	64
Februari	9	14.06	64
Maret	9	14.06	64
April	8	12.50	64
Mei	8	12.50	64
Juni	11	17.18	64
Juli	6	9.37	64
Agustus	12	18.75	64
September	7	10.93	64
Oktober	10	15.63	64
November	5	7.81	64
Desember	7	10.93	64

Hasil survey pendahuluan memperlihatkan adanya permasalahan mengenai lingkungan kerja dan stress kerja yang dialami oleh pegawai. Penulis menduga hal itu berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Oleh sebab itu penulis akan meneliti hal tersebut dengan judul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung"**

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dihadapi oleh para karyawan sangatlah beragam, hal ini bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menyediakan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dalam pelaksanaannya berkaitan erat dengan kondisi para karyawan yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak sedikit terhadap jalannya perusahaan, oleh karena itu harus selalu diperhatikan.

Menurut **Alex, (2003:183)** "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan."

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2009:21)** : "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan baik secara langsung atau tidak langsung dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / karyawan.

Menurut **Iftikar dkk, (2006:92-100)** menyebutkan unsur-unsur yang mempengaruhi keadaan lingkungan kerja antara lain :

- 1. Suhu.** Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal ini dengan suatu sistem tubuh yang sangat sempurna sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuhnya. Tetapi kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri ini pun ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh ini tidak melebihi 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, semuanya dari keadaan normal
- 2. Kelembapan.** Yang dimaksud kelembapan disini adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, yang biasa dinyatakan dengan persentase. Dalam mempengaruhi kemampuan kerja ,

kelembapan sangat berhubungan dengan suhu udara dan kecepatan bergerak udara. Ketiganya secara bersama-sama merupakan unsur-unsur pokok dalam kalimat mikro.

3. **Sirkulasi Udara.** Untuk menjaga agar udara di sekitar tempat kerja tetap sehat, dalam arti kata cukup mengandung oksigen dan bebas dari zat-zat yang bisa mengganggu kesehatan, udara harus dimungkinkan bersirkulasi dengan baik. Dengan demikian udara kotor bisa diganti dengan udara yang bersih dan segar. Sistem ventilasi ada yang biasanya dibuatkan.
4. **Pencahayaan.** Pencahayaan sangat mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat, tanpa menimbulkan kesalahan. Kebutuhan akan pencahayaan yang baik akan makin diperlukan apabila kita mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelitian penglihatan. Pencahayaan yang terlalu suram mengakibatkan mata pekerja makin cepat lelah karena mata akan berusaha untuk bisa melihat. Lelahnya mata mengakibatkan kelelahan mental, lebih jauh lagi keadaan tersebut bisa menimbulkan rusaknya mata karena bisa menyilaukan.
5. **Kebisingan.** Salah satu bentuk yang sekarang menyibukan para ahli untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki telinga kita, terutama karena dalam jangka pendek dapat mengurangi ketenangan kerja, mengganggu konsentrasi, dan menyulitkan komunikasi. dalam jangka panjang dapat merusak pendengaran.
6. **Getaran Mekanis.** Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakaturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya. Sementara organ-organ dalam tubuh kita pun mempunyai frekuensi alami, yang satu berbeda dari lainnya.
7. **Bau-bauan.** Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, apalagi kalau bau-bauan tersebut sedemikian rupa sehingga dapat

mengganggu konsentrasi bekerja. Lebih jauh lagi, bau-bauan yang terjadi terus-menerus bisa mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. **Warna.** Yang dimaksud disini ialah warna tembok ruangan tempat kerja dan warna objek-objek dominan di dalam suatu ruangan. Selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat objek, warna disekitar tempat kerja juga berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja.

Stress Kerja

Menurut **Schuler** dalam **Robbins, (2006 : 793)** : Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sedangkan menurut **T. Hani (2004 : 200)** "Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang".

Menurut **Anwar (2007 : 157)** : Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut **Davis dan Newstrom (2006 : 195)**, berpendapat sama yaitu "Stres adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang".

Menurut **Hammer dan Organ dalam Adam (2002 : 70)** : Stress dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan di mana seseorang tidak mampu memberikan jawaban secara tepat dan wajar terhadap rangsangan yang datang dari sekelilingnya. Atau mungkin juga ia mampu, tetapi dengan biaya dan pengorbanan yang lebih besar, seperti terjadinya kelelahan kronis, tertekan, khawatir, gangguan fisik, gangguan syaraf atau kehilangan harga diri.

Menurut **FX. Suwanto (2008 : 233)** : Stres adalah suatu tanggapan adaptif,

ditengahi oleh perbedaan individual dan/proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kegiatan eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut **Pandji dan Sri Suryati (2002: 178)** "Stress adalah suatu tekanan fisik atau emosi pada seseorang". Menurut **Sondang (2007 : 300)** "Stres dapat dikatakan merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Luthans (2006 : 441) Stress didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Sedangkan **Ivancevich and Matteson dalam Luthans, (2006 : 441)**, menyatakan Stress adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Behr and Newman dalam Luthans, (2006 : 441) "Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka". Sedangkan menurut **Gibson, Ivancevich, Donnely (2006:185)** : Stress merupakan suatu tanggapan penyesuaian oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Dale dan Staudohar (2002:189), menyatakan stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang di mana tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan di mana individu tersebut berada.

Menurut **Luthans (2006:176)**, penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur

dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung.

Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan **Robbins, (2007 : 580)**.

Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. **Robbins, (2007 : 579)**.

Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian A. Individu tipe A lebih cepat untuk mengalami kemarahan yang apabila ia tidak dapat menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres yang dapat menuju terjadinya masalah pada kesehatan individu tersebut (**Luthans, 2006:402**).

Menurut **T. Hani (2003 : 200)**, ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seseorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

k. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stress "*off-the-job*" antara lain:

- a. Kekuatiran finansial
- b. Masalah-Masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, cerai)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut **Davis dan Newstrom (2006 : 198)**, lama dan intensitas stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat bergantung pada seberapa lama penanganannya berlangsung, seberapa besar kekuatannya, dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat. Kondisi kerja yang menyebabkan stres adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan dan desakan waktu.
- c. Kualitas penyelia yang jelek.
- d. Iklim politik yang tidak aman.
- e. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab.
- f. Konflik dan ketaksan peran.
- g. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan.
- h. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara.
- i. Frustrasi.

Lain halnya dengan **Anwar (2007 : 157)** menurutnya penyebab stres kerja, antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu kuat.
- b. Waktu kerja yang mendesak.
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- d. Iklim kerja yang tidak sehat.
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja.

- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Kinerja

Menurut **Bernardin dan Russel** dalam **Edy (2009:150)**, bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time period*". (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Menurut **Mathis dan Jackson, (2011:378)** prestasi kerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut **Malayu, (2007:94)** " Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut **Mathis dan Jackson, (2002:78)** alat ukur Kinerja sebagai berikut :

- a). Kuantitas output, b). Kualitas output, c). Jangka waktu output, d). Kehadiran ditempat kerja, e). Sikap kooperatif

Sedangkan menurut **Dessler, (2006:332)** pengukuran kinerja yang diperlukan mengacu pada hal-hal berikut ini :

- a) Pemahaman pekerjaan/Kompetensi : Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektivitas kerja.
- b) Kualitas/kuantitas kerja : Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- c) Inisiatif /Komitmen : Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban, bekerja dengan pengawasan yang minimal, sesuai dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.
- d) Kerja Tim dan Kerja Sama : Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan kerja dengan rekan kerja dll.

Adapun pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh **Neal Jr** dalam **Anwar,**

(2009:29-33) adalah sebagai berikut : a). Akurasi (Pemenuhan standar akurasi), b). Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas), c). Kerjasama (Bekerjasama dengan orang lain), d). Inisiatif : Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011** tentang Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3), unsur-unsur yang dinilai meliputi :

- a. Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain
- b. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi
- c. Komitmen adalah Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan
- d. Disiplin adalah Kesanggupan PNS untuk mentaati peraturan kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan
- e. Kerjasama adalah Kesanggupan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya
- f. Kepemimpinan adalah Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

Kerangka Pemikiran

Bukti menunjukkan bahwa ketika orang di tempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan dalam hal tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan maka stress akan meningkat sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan selain itu yang serupa semakin kecil kendali yang orang pegang atas laju pekerjaan

mereka, semakin tinggi tingkat stress dan ketidak puasanya (Robbins, 2007).

Menurut Adair (2006:9) " Kurangnya rasa persatuan atau hubungan harmonis antar kelompok akan mempengaruhi prestasi kerja dan juga kebutuhan individu, tentunya seorang individu yang merasa frustrasi dan tidak bahagia dalam lingkungan kerja tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi tugas bersama

Jadi stress di tempat kerja saling berkaitan dengan stress di luar tempat kerja. Untuk dapat lebih memahami kaitan antara: *stressor*, stres, dan konsekuensinya/dampak, maka dikembangkan model integrasi antara stres dan kerja.

Menurut Marihot (2007) "Stress sebagai keadaan yang dapat dialami setiap orang, dalam hubungannya dengan pekerjaan bisa tinggi atau rendah dapat berpengaruh pada berbagai macam faktor. Salah satunya adalah dapat berpengaruh pada prestasi kerja, ketika tingkat stress melebihi tingkat yang dapat dikendalikan, maka prestasi kerja akan menurun".

Tingkat stress rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi, individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun, atau cepat. Namun terlalu banyak stress membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja lebih rendah" Robbins (2007).

Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain. **Margiati (2009 : 73).**

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dan inferensial Statistik Deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” **Sugiyono, (2008 : 206)**, Sedangkan statistic inferensial digunakan untuk menganalisis data sample dan hasilnya diberlakukan untuk populasi” **Sugiyono, (2008 : 207)**.

Pada penelitian ini, unit analisis adalah Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung, sedangkan Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dua variabel bebas (independen), yakni Lingkungan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), serta satu variabel terikat (dependen) yakni Kinerja (Y).

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh**, yaitu Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil

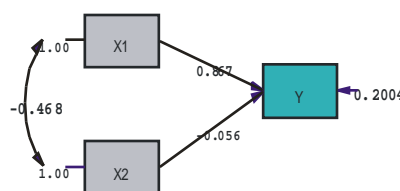
Dalam penelitian ini jumlah Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung sebanyak 64 orang, sehingga digunakan sampling jenuh. Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung.

HASIL PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Adapun dalam proses analisisnya menggunakan bantuan *software Lisrel 8.30 for Windows*. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi X_1 adalah 0.867, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,867 satuan nilai atau 68,67% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien regresi X_2 adalah -0,056, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Stress Kerja sebesar satu satuan nilai akan menurunkan Kinerja sebesar -0,056 satuan nilai atau -5,6 % dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Nilai R^2 atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.7996 memperlihatkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara keseluruhan terhadap Kinerja yaitu sebesar 79,96%.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.00

Persamaan regresi yang dapat dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.867X_1 - 0.056 X_2 + \text{Errorvar.} = 0.2004, R^2 = 0.7996$$

Nilai Errorvar yaitu sebesar 0.2004 memperlihatkan besarnya pengaruh faktor lain di luar Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja yaitu sebesar 20,04%, yaitu kompensasi karena variabel ini secara umum mempengaruhi Kinerja bila variabel ini turun maka Kinerja pun akan rendah (**A. Rakhman 2009**), Sementara itu nilai R^2 atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.7996 memperlihatkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara keseluruhan terhadap Kinerja yaitu sebesar 79,96%.

Untuk menguji signifikansi pengaruh parsial dilakukan dengan uji F. Nilai F

kemudian dibandingkan dengan nilai $F_{0,05;(64-2)}$, dari tabel distribusi F di mana diperoleh nilai $F_{0,05;(64-2)}$ sebesar 3,15. Nilai F hasil perhitungan di atas yaitu 121,69 ternyata lebih besar dari F di tabel (3,17). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan Lingkungan Kerja(X_1) dan Stress Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian.

Tabel 2.
Uji Signifikansi Pengaruh parsial

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
121,69	3,17	Signifi kan

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yakni Pegawai Dinas Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian.

Untuk menguji pengaruh parsial. Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji - t. Langkah pengujiannya sama seperti pada uji F. terlebih dahulu harus dicari nilai t_{hitung} dari masing-masing X_1 , dan X_2 Setelah itu nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis signifikan, artinya bahwa pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu Pegawai Dinas Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian.. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis tidak signifikan, artinya pengaruh yang terjadi tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu Pegawai Dinas Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian.

Dari Tabel 4 terlihat bahwa X_1 memiliki pengaruh yang signifikan Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel X_1 (Lingkungan Kerja), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y (Kinerja) dan X_2 juga memiliki pengaruh yang signifikan Artinya apabila terjadi

perubahan sedikit saja pada variabel X_2 (Stress Kerja), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y (Kinerja), Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi Pegawai Dinas Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian.

Tabel 4.
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
X_1	18,511	1,674 *	Signifi kan
X_2	-1,198	1,674 *	Tidak Signifi kan

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 80% sedangkan nilai 0,20 atau 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak melibatkan oleh penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja (**Anwar 2007:68**), Artinya Kinerja di Kantor Dinas Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian dipengaruhi 80% oleh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja dan 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Secara parsial, dari dua variabel bebas yang diuji, Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 48,47% lebih besar daripada Stress Kerja(X_2) sebesar 20,34% hal ini mengimplikasikan bahwa Lingkungan Kerja paling berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan variabel Lingkungan Kerja dinilai lebih tinggi dari pada Stress Kerja dimana menurut **Alex, (2003:183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner dan hasil uji statistik bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja sebesar 48,47% dengan bobot rata-rata sebesar 148,8 secara terperinci berdasarkan analisis

tanggapan responden diketahui bobot tertinggi yaitu jaminan keamanan yang mempunyai persentasi paling besar yaitu 22,1% dengan bobot 163.

Sedangkan pengaruh terendah adalah Stress Kerja dengan pengaruh sebesar 20,34% terhadap Kinerja dengan bobot rata-rata 140,5 dan berdasarkan analisis tanggapan responden diketahui bobot terbesar yang diberikan responden pada variabel Stress Kerja adalah gugup dan merokok berlebihan dengan bobot 145 berada dalam kategori sedang, selanjutnya bobot terkecil yaitu indikator suka menyendiri dengan bobot sebesar 127, sebaiknya Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung apabila ingin menaikkan Kinerja maka harus meningkatkan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama.

Walaupun variabel Stress Kerja lebih kecil nilainya dibandingkan variabel Lingkungan Kerja, bukan berarti variabel Stress Kerja tidak memberi pengaruh terhadap Kinerja. Bahwa apabila Stress Kerja karyawan rendah maka Kinerja akan turun. Hal ini sesuai dengan teori **Anwar, : (2007:157)** Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Hanya saja dalam penelitian ini yang lebih besar pengaruhnya adalah variabel Lingkungan Kerja dibandingkan variabel Stress Kerja. Dalam kaitannya dengan hal ini disarankan agar perusahaan harus bekerja dengan menerapkan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja pegawai, sehingga Kinerja akan meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja dapat ditarik beberapa kesimpulan : Pertama, pada umumnya penerapan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap

Kinerja yang dimiliki oleh Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung sudah berjalan cukup.

Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja secara simultan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial. Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja secara parsial.

SARAN

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut: Setelah dilihat dari Kinerja, ternyata indikator yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja adalah variabel Lingkungan Kerja dengan indikator jaminan keamanan oleh sebab itu perusahaan harus mempertahankannya dan terus meningkatkan tanggung jawab pegawainya karena memberikan kontribusi yang besar terhadap Kinerja. Untuk dapat meningkatkan Kinerja, perusahaan harus senantiasa memperhatikan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja agar pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung dapat melayani publik dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Indrawijaya. 2002. *Prilaku Organisasi*. Bandung. Sinar Baru.
- Alex Nitisemito, 2003, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Anwar Prabu. 2007. *MSDM Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anikmah. 2009. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan 12 Persero*. Jurnal : Undip
- Dale dan Staudohar. 2002. *Personal Management and Industrial Relations*, Seventh Edition. New Jersey. Prentice Hall

- Davis dan Newstrom.2006. *Organizational Behavior*, Singapore. McGraw Hill, Ninth Edition.
- FX.Suwarto.2008. *Perilaku Keorganisasian (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Ginting.2010. *Pengaruh Stress , Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Internos*.Jurnal: Unisba
- Gauzali Saydam.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gunung Agung,
- Henry Simamora.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Iftikar Z. dkk.. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja Edisi Kedua*. Bandung: Penerbit ITB
- Komarudin.2001.*Manajemen Kantor Teori dan Praktek*.Bandung : Trigint
- Luthan, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Malayu Hasibuan.2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marihot Hariarja.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Rineka Cipta
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2001. *Human Resources Management (Terjemahan)* Buku 1, Edisi Kesembilan, Jakarta:Salemba empat.
- Margiati, 2009 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang*. Jurnal : Universitas Brawijaya Malang
- Pandji dan Sri Suryati.2002. *Perilaku Keorganisasian*.Jakarta.PT. Pustaka Jaya,
- Riyanto Sujudi.2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja (Studi Pada Dinas Perindustrian Karanganyar*.Jurnal : Undip
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sartono.2011. *Pengaruh Stress ,Lingkungan Kerja dan terhadap kinerja karyawan PT.Tempo*.Tesis:Universitas Borobudur
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan KinerjaKerja*, Bandung : CV. Mandar Maju
- Sondang, P. Siagian. 2008. *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode PenelitianBisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Sutarto Wijono.2006. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tohari, 2002.*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Mandar maju
- T. Hani Handoko.2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- The Liang Gie.2000. *Administrasi Perkantoran Modern*.Yogyakarta : Liberty
- Wijayanti Hardi.2009.*Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Tesis.Undip