

PENGARUH STRES KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI

Ayu Sri Wulandari

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

ayusriwulandari68@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze work stress and work environment either partially or simultaneously on employee performance. This research was conducted at the Kediri City Education Office. Work stress and work environment are the independent variables in this study, while employee performance is the dependent variable. The data used were obtained from employees with a total sample of 60 respondents taken using non-probability sampling with purposive sampling technique. Data analysis used IBM SPSS 25. The results showed that: (1) partially the work stress variable has a significant effect on employee performance at the Kediri City Education Office. (2) partially the work environment variable has a significant effect on employee performance at the Kediri City Education Office. (3) simultaneously or together there is a positive and significant influence between work stress and work environment variables on employee performance at the Kediri City Education Office.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Performance

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Stres kerja dan lingkungan kerja menjadi variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel dependen. Data yang digunakan diperoleh dari pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang diambil dengan menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. (2) secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. (3) secara simultan atau Bersama-sama terdapat pengaruh positif serta signifikan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi adanya sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting karena manusia menjadi penentu, pelaku serta perencana dalam segala tindakan operasional. Pegawai termasuk asset penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang tidak dapat digandakan atau dicontoh oleh manusia lainnya sehingga diperlukannya pemeliharaan sumber daya manusia. Setiap manusia memiliki karakteristik serta cara berpikir yang berbeda-beda sehingga mereka tidak dapat diatur serta dikuasi sepenuhnya. Adanya perilaku yang positif sudah semestinya diapresiasi sedangkan perilaku negative semestinya dapat dihindari sebelum menjadi kebiasaan yang terdapat dalam diri seseorang. Oleh sebab itu diperlukan adanya pengarahan serta pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan harapan dapat mencapai tujuan bersama.

Faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu kinerja pegawai. Adanya kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan yang tinggi serta kondisi lingkungan sekitar pegawai. Dalam mencapai tingkat kinerja yang baik dibutuhkan adanya kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan, dengan kata lain kinerja pegawai akan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas produktivitas yang berupa pencapaian tujuan organisasi tersebut [1]. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang telah sesuai dan mengikuti proses atau tata cara yang sebelumnya telah ditetapkan. Biasanya dalam organisasi melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai secara berkala baik triwulan maupun pertahun [2]. Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri memiliki pegawai dengan tingkat kuantitas, kualitas serta tanggung jawab yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dengan

banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan hasil atau proses yang mendekati ideal dalam memenuhi tanggung jawab.

Faktor lainnya yang berpotensi menentukan kinerja pegawai adalah stres kerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan dapat terpengaruh oleh adanya perasaan stres atau kecemasan yang berlebih. Adanya stres akan berdampak pada diri sendiri maupun pada kualitas kinerja seseorang serta dengan adanya stres mengakibatkan kondisi ketegangan yang mengganggu kondisi psikis maupun fisik. Hal tersebut dapat bersumber dari individu maupun organisasi tempat seseorang bekerja yang berpengaruh terhadap perilaku, psikologi dan fisik [3]. Stres kerja pada level tinggi dapat menjadi ancaman terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya [4]. Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri berpotensi adanya pegawai yang mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan pekerjaan yang banyak sehingga mengganggu kualitas produktivitas kinerja, para pegawai bekerja secara intensif dengan beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu singkat. Pada tingkat stres kerja yang tinggi akan berpotensi mengakibatkan rasa lelah serta mudah emosional sehingga mengancam kualitas kinerja pegawai [5]

Selanjutnya faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk sarana penunjang dalam setiap proses kerja, dimana dibutuhkan adanya kenyamanan serta keselamatan para pegawai dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menyenangkan [6]. Dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang yang berada di sekitarnya. Dalam proses membuat sebuah perencanaan lingkungan kerja dibutuhkan metode atau analisis yang sesuai untuk menentukan aspek-aspek yang tepat dalam pembentukan lingkungan itu sendiri [7]. Dengan adanya lingkungan yang baik serta menyenangkan akan membantu memberikan dukungan positif berupa semangat dan bergairah kerja, sebaliknya jika dalam lingkungan kerja tidak menimbulkan rasa senang maka akan berpotensi mengurangi semangat dan bergairah kerja seseorang [8]. Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Kediri dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut terlihat dengan adanya penerangan yang tidak menyilaukan dan cukup pada setiap ruangan, terdapat satpam dan CCTV pada setiap sudut ruangan. Pada kualitas udara udara masih terdapat beberapa jendela serta Air Conditioner yang tidak difungsikan. Kebisingan yang berasal dari lalu Lalang kendaraan yang melintas masih terdengar hingga ke dalam ruangan.

METODE

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan teknik kausalitas yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independent dengan variabel dependen. Jumlah keseluruhan populasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri sebanyak 151 orang. Dalam pengambilan sampel penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 orang yang diperoleh dari rumus perhitungan slovin. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis

Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan kisi- kisi kuesioner dengan item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 1. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item	Pernyataan
1	Stres Kerja (X1)	1) Fisik	X1.1.1	Saya tidak mendapatkan istirahat yang cukup dengan banyaknya pekerjaan yang diterima.
			X1.1.2	Tekanan darah saya meningkat dengan adanya beban kerja yang berlebihan.
		2) Psikis	X1.2.1	Dalam melakukan pekerjaan saya harus bekerja secara intensif.
			X1.2.2	Dengan banyaknya pekerjaan membuat saya sering merasa mudah lelah serta menjadi emosional.
		3) Perilaku	X1.3.1	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya sering melakukan kesalahan kecil.
			X1.3.2	Saya sering tidak masuk atau tingkat absensi.

2	Lingkungan Kerja (X2)	4)	Tuntutan Peran	X1.4.1	Saya merasakan jika tuntutan pekerjaan di tempat saya bekerja cukup tinggi.		
			X1.4.2	Terkadang saya juga bekerja diluar waktu yang telah ditentukan sebelumnya.			
		1)	Udara	X2.1.1	Terdapat suhu udara yang sudah sesuai di ruang kerja sehingga membuat saya nyaman.		
				X2.1.2	Terdapat jendela atau AC yang telah berfungsi secara maksimal.		
			2)	Suara	X2.2.1	Masih terdengar suara yang dihasilkan dari peralatan tetapi tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	
					X2.2.2	Adanya lingkungan kerja yang tenang serta bebas dari suara lalu lalang kendaraan.	
		3)	Pencahayaannya	X2.3.1	Terdapat penerangan yang sesuai kebutuhan serta tidak menyilaukan mata.		
				X2.3.2	Penerangan yang terdapat pada ruang kerja telah sesuai kebutuhan sehingga membantu memperlancar pekerjaan.		
		4)	Keamanan di Tempat Kerja	X2.4.1	Terdapat satpam yang berjaga di lingkungan kantor dapat meningkatkan keamanan.		
				X2.4.2	Terdapat CCTV pada sudut ruangan sehingga meningkatkan rasa aman.		
		3	Kinerja Pegawai (Y)	1)	Kuantitas	Y1.1.1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.
						Y1.1.2	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan lebih banyak dari target.
2)	Kualitas			Y1.2.1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.		
				Y1.2.2	Saya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.		
3)	Ketepatan Waktu			Y1.3.1	Saya termasuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		
				Y1.3.2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.		
4)	Kemampuan Bekerja Sama			Y1.4.1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.		
				Y1.4.2	Dengan melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dapat membantu mengurangi adanya stres kerja.		

Sumber: Data diolah 2023

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini memperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,399	0,254	Valid
	X1.2	0,489	0,254	Valid
	X1.3	0,359	0,254	Valid
	X1.4	0,323	0,254	Valid
	X1.5	0,430	0,254	Valid
	X1.6	0,332	0,254	Valid
	X1.7	0,524	0,254	Valid
	X1.8	0,381	0,254	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,490	0,254	Valid
	X2.2	0,439	0,254	Valid
	X2.3	0,365	0,254	Valid

	X2.4	0,418	0,254	Valid
	X2.5	0,416	0,254	Valid
	X2.6	0,389	0,254	Valid
	X2.7	0,524	0,254	Valid
	X2.8	0,415	0,254	Valid
	Y1	0,410	0,254	Valid
	Y2	0,300	0,254	Valid
	Y3	0,329	0,254	Valid
Kinerja Pegawai	Y4	0,371	0,254	Valid
	Y5	0,279	0,254	Valid
	Y6	0,359	0,254	Valid
	Y7	0,269	0,254	Valid
	Y8	0,385	0,254	Valid

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan jika pernyataan mengenai variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan telah valid semua. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai r hitung pada masing-masing tabel lebih besar dari 0,254 (r tabel).

Dalam penelitian ini memperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,840	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,840	0,06	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	0,06	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Dari hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa pada nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel dinyatakan telah reliabel semua dengan korelasinya diatas 0,60.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil data kuesioner yang telah diberikan kepada 60 responden, maka menimbulkan adanya karakteristik tertentu yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun karakteristik yang dimaksud yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia responden yang dijelaskan seperti dibawah ini :

Tabel 4. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	35	58,3%
Laki-laki	25	41,7%
Total	60	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh data responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden atau sebesar 58,3%, sedangkan data responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden atau sebesar 41,7%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5. Usia Responden

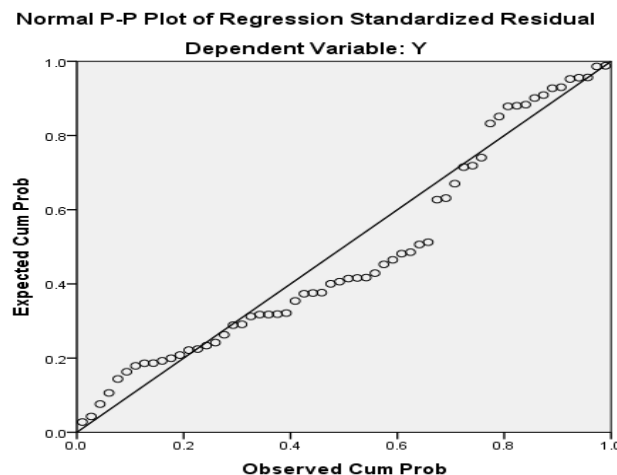
Usia	Frekuensi	Presentase
< 40 Tahun	6	10,0%
41 - 50 Tahun	36	60,0%
51 - 60 Tahun	18	30,0%
Total	60	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan table di atas maka dapat diperoleh data responden yang berusia < 40 tahun sebanyak 6 responden atau 10,0%, usia 41-50 tahun sebanyak 36 responden atau 60,0%, sedangkan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 18 responden atau 30,0%. Dari data tersebut dapat dilihat jika banyaknya responden didominasi oleh pegawai berusia 41-50 tahun.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah dalam sebuah data memiliki distribusi normal dengan melihat grafik *Normal Probability Plot*. Berdasarkan uji normalitas dapat diperoleh gambar sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dilihat jika titik-titik telah menyebar serta mengikuti arah di sepanjang garis diagonal sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah ditemukan korelasi diantara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

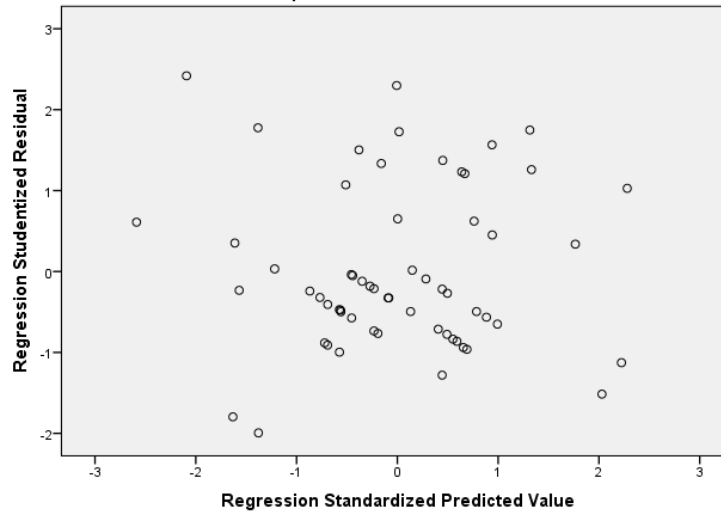
Variabel	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	.946	1.057
Lingkungan Kerja	.931	1.075

Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,946;0,931 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1.057;1.075 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa didalam model regresi ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui sebuah data apakah terdapat ketidaksamaan variasi residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik telah menyebar di atas serta di bawah sumbu Y yang tidak menghasilkan pola tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dalam penelitian. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant	14.212	2.874		4.993	.000
	Stres Kerja	.159	.062	.279	2.587	.012
	Lingkungan Kerja	.175	.059	.325	2.986	.004

Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil olah analisis regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,212 + 0,159 + 0,175$$

Persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta = 14,212

Nilai tersebut berarti apabila stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) = 0, maka nilai dalam kinerja pegawai adalah sebesar 14,212

b. Koefisien X1 = 0,159

Nilai tersebut berarti apabila stres kerja (X1) naik satu satuan dan lingkungan kerja bernilai tetap, maka dalam kinerja pegawai akan naik sebesar 0,159

c. Koefisien X2 = 0,175

Nilai tersebut berarti apabila lingkungan kerja (X2) naik satu satuan dan stres kerja bernilai tetap, maka dalam kinerja pegawai akan naik sebesar 0,175

Koefisien Determinasi

Tujuan dilakukan koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh yang berasal dari variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.845 ^a	.714	.699

Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Berdasarkan table di atas, maka diperoleh nilai R square sebesar 0,714. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) didalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 71,4%. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 28,6% yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tujuan dilakukan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients			
Model		t	Sig
1	(Constant)	4.993	.000
	Stres Kerja	2.587	.012
	Lingkungan Kerja	2.986	.004

Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai t hitung pada variabel stres kerja (X1) sebesar 2,587 dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai (Y).
- Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,986 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Tujuan dilakukan uji f yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.369	3	41.456	11.650	.000 ^b
	Residual	208.881	56	3.730		
	Total	339.250	59			

Sumber : Hasil olah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji f di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 11,650 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang terdapat dalam penelitian dan terbukti kebenarannya.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat menjelaskan bahwa variabel stres kerja (X1) dengan melalui uji t mendapatkan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan variabel stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut stres kerja yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang dapat berpengaruh terhadap proses berfikir, kondisi serta emosi seseorang. Penelitian telah didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dengan adanya stres kerja terhadap kinerja karyawan [9]. Maka di dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dengan melalui uji t mendapatkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Penelitian ini telah didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan [10]. Maka di dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat menjelaskan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selain itu pada nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,714 yang berarti variabel bebas sebesar 71,4% berpotensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi sebesar 28,6% tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan setelah melakukan beberapa proses pengujian yang digunakan yaitu pada variabel stres kerja hasil uji t (parsial) memperoleh hasil signifikansi $0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja hasil uji t (parsial) memperoleh hasil signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara dari hasil uji f (simultan) mendapatkan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada uji koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 0,714 yang berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi sebanyak 71,4% secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan sebesar 28,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk Dinas Pendidikan Kota Kediri, diharapkan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta adanya stres kerja yang dapat dianalisa sebagai strategi manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak penggunaan variabel lain untuk memperoleh temuan baru mengenai faktor apa saja penunjang kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] W. Haria, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias ...," pp. 1–109, 2020.
- [2] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [3] M. L. Nofindri, A. Sutarjo, and R. Hdaya, "Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322," *Matua*, vol. 3, no. 1, pp. 59–72, 2021.
- [4] A. Sunarto, "Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I," *J. SeMaRaK*, vol. 2, no. 3, p. 1, 2019, doi: 10.32493/smk.v2i3.3478.
- [5] M. Sultan, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar," *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 3, 2021.
- [6] S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [7] J. Heruwanto, R. Wahyuningsih, R. Rasipan, and E. Nurpatria, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 17, no. 1, p. 69, 2020, doi: 10.33370/jmk.v17i1.391.
- [8] E. Elizar and H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
- [9] N. Novita Wahyu Setyawati, "Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Ris. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 3, no. 3, 2018.
- [10] H. Hakim and M. Alfiah, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap," *J. Ecoment Glob. Kaji. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 55–64, 2021.