



Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang

Sukma Ariasa Yulianti^{1)*}, Lie Liana²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

¹sukmaariasay@gmail.com

²lieliana@edu.unisbank.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 1 Februari 2022

Disetujui 6 Februari 2022

Diterbitkan 20 Februari 2022

Kata kunci:

Lingkungan kerja
stress kerja
kinerja karyawan

Keywords:

Work environment

work stress

employee performance

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh/sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,336 dengan nilai $0,003 < 0,05$. Maka hipotesis lingkungan kerja diterima. (2) pengaruh stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -0,012 dengan nilai signifikan $0,910 > 0,05$. Maka hipotesis stres kerja ditolak.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of the work environment and work stress on employee performance at the Semarang City Environmental Service Office. The population in this study were all employees at the Semarang City Environmental Service Office. in this saturated sampling/census sampling, which is the technique of determining the sample if the population members are used as the sample sample in this study as many as 100 people. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. research results can be concluded that: (1) the influence of the work environment has a positive and significant effect on employee performance of 0.336 with a value of $0.003 < 0.05$. then the work environment hypothesis is accepted. (2) the effect of work stress has a negative and insignificant effect on employee performance of -0.012 with a valuesignificant $0.910 > 0.05$. then the work stress hypothesis is rejected.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya yang berkontribusi pada perusahaan agar mencapai suatu kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap karyawan diperlukan suatu yang menjunjung tercapainya kinerja yang baik yaitu rasa kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Setiap kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kelangsungan organisasi pada perusahaan. Termasuk pada Dinas Lingkungan Hidup, Kota Semarang yang merupakan lembaga pemerintah yang menguruh dalam asset ottonomi daerah dan fungsi pembantuan dalam bidang lingkungan hidup, kehutanan, dan persampahan.

Lingkungan hidup sangatlah penting bagi manusia dan makhluk-makhluk hidup lain disekitarnya agar dapat terus melangsungkan kehidupannya. Oleh karena itu maka dibutuhkan dalam kesadaran betapa pentingnya melestarikan lingkungan hidup agar kerusakan lingkungan hidup yang terjadi pada saat ini dapat teratasi. Pelestarian lingkungan hidup dilakukan seperti penghijauan, pembuatan taman kota, melarang pemburuan liar dan tidak membuang sampah ke perairan seperti sungai dan laut.

Pemerintahan memiliki peran dalam mengelola dan melestarikan lingkungan hidup dan untk memaksimalkan peran tersebut, pemerintah membentuk dinas lingkungan hidup di beberapa provinsi yang berfungsi untukmembantu kepala daerah setempat dan juga masyarakat untuk melestarikan, menjaga, dan merawat lingkungan hidup di masing-masing daerah.

Pada pencapaian kinerja yang sangat baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi atau menjadi pemicu apakah kinerja karyawan meningkat dengan baik atau menurun diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja.

Lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2001) dalam Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kinerjanya dan semangat kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Stres merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam lingkungan kerja hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dapat juga menurunkan efektivitas produksi di suatu perusahaan tersebut. Stres menurut P.siagian (2016) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pemikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.”

Kinerja karyawan menurut Handoko (2001) kinerja karyawan merupakan suatu Tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Disetiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan meningkatkan kinerja perusahaannya.

Pada penelitian ini bertujuan: (1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Lingkungan kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sadarmayanti (2001)“lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001)“bahwa pihak manajemen perusahaan endaknya membangun suatu iklim bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendak mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk Bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.”

Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setenah tidak langsung.
2. Suhu Udara
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Raa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat Lelah setelah bekerja.
3. Suara Bising
Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, yaitu bunyi dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Keamanan kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
5. Hubungan Karyawan
Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1982) dalam Septianto (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas

Stress Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2016) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.

Menurut Veithzal Rivai (2014) “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Hasibuan (2009) faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
Konflik uang terjadi Ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seseorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang baik pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.
3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai
Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan
Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu:
 - a. Konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
 - b. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan didua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-sebaiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

Indikator stress kerja

Menurut Handoko (2012) Adapun indikator stress kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai
4. Iklim kerja yang kurang baik
5. Wewenang yang tidak mencakupi untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Ketidakjelasan peran
7. Frustrasi
8. Konflik peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perubahan

Kinerja karyawan

Menurut Crimson Sitanggang (2005) “Kinerja Karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Menurut Prawirosentono (1999) dalam Dwi Septianto (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dalam kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam untuk mencapai tujuannya, dengan dapatnya kinerja berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan fasilitas yang di harapkan seperti gaji yang sesuai, mendapatkan perlakuan yang seimbang dengan karyawan lainnya, serta mendapatkan umpan balik/*feedback* dari perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Gibson (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu
Faktor individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologi

Faktor-faktor psikologi terdiri dari persepsi, peran, sikap, keprobadian, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan, Kepemimpinan Dan Imbalan.

Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2010) data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.

Populasi

Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneli untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.

Sampel

Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini data residual akan diuji dengan normalitas. Tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Selain itu juga digunakan analisis grafik, dalam analisis grafik yang dihasilkan jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan sebaliknya jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2013) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Persamaan Regresinya adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Lingkungan Kerja
X₂ = Stres Kerja
 β_1, β_2 = Koefisien regresi
e = Nilai residu

Uji Model

Uji F

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 jika nilai signifikan < 0,05 maka artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikan > 0,05 maka artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen dengan nilai antara nol sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil penelitian dan pembahasan

Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Deskriptif responden digunakan untuk menjelaskan mengenai identitas dari responden yang diperoleh dari kuesioner. Dalam kuesioner memiliki beberapa kriteria seperti usia, kelamin, masa kerja, dan Pendidikan terakhir yang akan dijelaskan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-25 tahun	26	26.0
2.	25-30 tahun	8	8.0
3.	30-35 tahun	19	19.0
4.	35-40 tahun	10	10.0
5.	40-45 tahun	15	15.0
6.	45-50 tahun	11	11.0
7.	> 50 tahun	11	11.0
Jumlah		100	100.0

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas 1 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 26 orang atau 26%. Responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 8 orang atau 8%. Responden yang berusia 30-35 tahun berjumlah 19 orang atau 19%. Responden yang berusia 35-40 tahun berjumlah 10 orang atau 10%. Responden yang berusia 40-45 tahun berjumlah 15 orang atau 15%. Responden yang berusia 45-50 berjumlah 11 orang atau 11%. Responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 11 atau 11%.

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	49.0
Perempuan	51	51.0
Jumlah	100	100.0

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas 2 dapat diketahui bahwa 100 responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 49 orang atau 49% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 51 orang atau 51% berjenis kelamin perempuan. Dalam hal ini menunjukkan seberapa besar karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-10 tahun	45	45.0
2.	10-20 tahun	34	34.0
3.	20-30 tahun	14	14.0
4.	30-35 tahun	7	7.0
Jumlah		100	100.0

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas 3 dapat diketahui masa kerja responden 1-10 tahun berjumlah 45 orang atau 45%. Masa kerja responden 10-20 tahun berjumlah 34 orang atau 34%. Masa kerja responden 20-30 tahun berjumlah 14 orang atau 14%. Masa kerja 30-35 tahun berjumlah 7 orang atau 7%. Dapat disimpulkan bahwa seberapa masa kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang adalah 1-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah cukup lama bekerja lebih mengetahui mekanismen. Hal ini disebabkan karena telah mempunyai banyak pengalaman daripada karyawan yang memiliki masa kerja yang belum lama.

Tabel 4 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	Diploma/D3	5	5.0
2.	S1	70	70.0
3.	S2	14	14.0
4.	S3	3	3.0
5.	SMA	8	8.0
Jumlah		100	100.0

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki Pendidikan terakhir Diploma/D3 5 orang atau 5%. Responden dengan Pendidikan terakhir S1 70 orang atau 70%. Responden dengan Pendidikan terakhir S2 14 orang atau 14%. Responden dengan Pendidikan terakhir S3 3 orang atau 3%. Responden dengan Pendidikan terakhir SMA 8 orang atau 8%. Dapat disimpulkan responden dengan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 70 orang atau 70%.

Deskriptif Variabel Penelitian

deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi umum responden terkait item pernyataan pada variabel yang ada di dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indicator	Min	Max	Mean
X1_1	2	5	4,06
X1_2	2	5	3,90
X1_3	2	5	3,76
X1_4	2	5	3,78
X1_5	1	5	2,68
X1_6	1	5	3,28
X1_7	3	5	4,00
Rata-Rata	3	5	3,63

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 5 bahwa rata-rata jawaban untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,63 dengan pengukuran skor menggunakan skala *likert* 5 yang berarti responden menyatakan setuju.

Tabel 6 Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	Min	Max	Mean
X2_1	1	5	3,28
X2_2	1	5	3,23
X2_3	1	5	2,27
X2_4	1	5	3,10
X2_5	1	5	3,66
Rata-Rata	1	5	3,11

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 6 bahwa rata-rata jawaban untuk variabel stress kerja adalah 3,11 dengan penukuran skor menggunakan skala *likert* 5 yang berarti responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 7 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Min	Max	Mean
Y_1	3	5	4,02
Y_2	3	5	3,77
Y_3	3	5	4,12
Y_4	3	5	4,00
Y_5	2	5	3,99
Rata-Rata	2	5	3,98

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 7 bahwa rata-rata jawaban untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,98 dengan penukuran skor menggunakan skala *likert* 5 yang berarti responden menyatakan setuju.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor yaitu *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus >0,5 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Berikutnya hasil uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) :

Tabel 8 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	KMO	Factor Loading	Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	1	0,656	0,584	VALID
	2		0,575	VALID
	3		0,679	VALID
	4		0,592	VALID
	5		0,680	VALID
	6		0,744	VALID
	7		0,617	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas 8 menunjukan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO 0,656 > 0,05 dan nilai *component matrix* dari tujuh indikator > 0,4 yang berarti semua indikator valid.

Tabel 9 Uji Validitas Stres Kerja Kerja

Variabel	Item	KMO	Factor Loading	Keterangan
Stres Kerja(X ₂)	1	0,716	0,708	VALID
	2		0,846	VALID
	3		0,421	VALID
	4		0,838	VALID
	5		0,778	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukan hasil bahwa variabel stres kerja memiliki nilai KMO 0,716 > 0,05 dan nilai *component matrix* dari lima indikator > 0,4 yang berarti semua indikator valid.

Tabel 10 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	KMO	Factor Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,732	0,525	VALID
	2		0,558	VALID
	3		0,778	VALID
	4		0,803	VALID
	5		0,722	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukan hasil bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai KMO 0,732 > 0,05 dan nilai *component matrix* dari lima indikator > 0,4 yang berarti semua indikator valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018).

Tabel 11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,872	Cronbach's	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,784	Alpa > 0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	maka reliabel	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 11 diketahui bawah *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel >0,70, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan menunjukan reliabel.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini data residual akan diuji dengan normalitas. Tujuan diadakan uji normalitas adalah unntuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas ata dengan menggunakan *uji Kolmogorv-Smirnov* hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Uji Normalitas

Model	<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	Kriteria	Hasil
<i>Unstandardized Residual</i>	0,274	$p > 0,05$	Data berdistribusi secara normal

Sumber: *data primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4,12 bahwa hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,274 dimana hasil tersebut lebih besar dari kriteria signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ni bedistribusi secara normal.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel terdapat pengaruh secara simultan atau Bersama-sama antara variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). berikut hasil uji F :

Tabel 13 Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	sig.
<i>Regression</i>	38,583	2	19,292	6,409	0,002
<i>Residual</i>	291,977	97	3,010		
Total	330,560	99			

Sumber: *data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak (*fit*) untuk dianalisis.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan seberapa jauh kemampuan besarnya terhadap variabel independent yaitu lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). berikut tabel hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,342	0,117	0,099	1,735

Sumber: *data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,099 atau 9,9% yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 9,9% terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya 90,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan (Y). jika nilai *Standardized Coefficient Beta* positif dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel independent terhadap dependen. Berikut hasil dari uji t:

Tabel 4.16 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,955	1,834		8,699	0,000
Lingkungan Kerja	0,159	0,051	0,336	3,103	0,003
Stress Kerja	-0,006	0,053	-0,012	-0,114	0,910

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.16 terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,336 X_1 - 0,012 X_2$$

1. Hipotesis 1 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.16 besar nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai *beta* 0,336. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 1 **diterima**.
2. Hipotesis 2 : stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.16 besar nilai signifikan $0,910 > 0,05$ dan nilai *beta* -0,012. Artinya stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 **ditolak**

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang terhadap Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja oleh karyawan mempengaruhi dalam bekerja, dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, maka akan muncul kinerja karyawan semakin baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang terhadap Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, karena stres kerja muncul adanya ketidaksesuaian antara yang disampaikan pada individu di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, maka akan muncul kinerja karyawan semakin baik. Serta stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa muncul adanya ketidaksesuaian antara yang disampaikan pada individu di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. 7(3), 2811-2820.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stress kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2).

- Ghozali, H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., Syafiah, N. H., & Paramita, W. (2017). The Influence Of Work Environment and Work Stress On Employee Performance At PT "S" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(2).
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). The Effect Of Work Environment and Work Stress On Employee Performance At PT Aneka Gas Indusrty Tbk. *Jurnal Department of psychology Department of Public Administration*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Syariah*, 4(2).
- Musolikah, J. S., Rachman, M. M., & Suharyanto. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja & Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto. 1(1).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). the effect of work environment, leadership style, and organizational cultur toward job satisfaction and its implication toward employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *Internasional Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- S. Sengkey, W., Roring, F., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wulayah Sulutenggo Area Manado. 5(3), 4565-4574.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. 5(3), 4445-4454.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Diponogoro Semarang*.
- Simanjuntak, D. C., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3).
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Keong Nusantara Abadi. 17(2).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafii, M., & Lindawati, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 133-146.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.