

## **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

**Muliawan<sup>1</sup> Yati Heryati<sup>2</sup> Rohsita Amalyah Rasyid<sup>3</sup>**

*<sup>1, 2, 3.</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju*

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat tergolong masih lemah dengan nilai 41,6% artinya masih ada faktor lain sebesar 58,4% yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Muliawan, Et.All.

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [mulyakbart980@gmail.com](mailto:mulyakbart980@gmail.com) [heryati17@gmail.com](mailto:heryati17@gmail.com) [rhs.rasyid@gmail.com](mailto:rhs.rasyid@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang baik tentu memiliki kompeten yang konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya di organisasi serta mampu untuk memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi/instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai keinginan, kemampuan, akal, dan perasaan. Seberapa majunya teknologi dan perkembangan informasi saat ini, jika sumber daya manusia tidak berkompeten di bidangnya maka akan memiliki kesulitan bagi sebuah organisasi untuk mendekati tujuannya.

Organisasi yang baik tentunya memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk pengembangan karir, karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda antar satu dengan yang lainnya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah "pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu dicapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya". Sumber daya manusia yang melakukan aktivitas pekerjaan pada instansi pemerintahan disebut dengan pegawai baik itu yang berstatus tetap maupun tidak tetap atau dengan kontrak, hal tersebut sesuai dengan "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan Aparatur Sipil Negara disingkat ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah".

Tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga dan paling penting dalam organisasi. Manusia merupakan tenaga kerja yang terkadang sering diabaikan sebagai aset oleh organisasi. Terkadang organisasi hanya menganggap sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pendapat yang keliru karena pegawai merupakan satu-satunya aset yang belum bisa digandakan oleh pegawai lain karena pada hakekatnya tiap-tiap manusia memiliki karakter yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus dipelihara dan dikembangkan sehingga memberikan kinerja yang maksimal bagi pihak organisasi.

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan paling utama bagi suatu organisasi. Mereka menjadi pelaksana, perencana dan evaluasi yang selalu berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan pelaku tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan-keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja, dan kecintaan terhadap pekerjaannya, sikap-sikap negatif harus dihindari secepat mungkin dan sikap positif harus dibina secepat mungkin. Sikap-sikap pegawai dikenal kepusatan kerja, stres kerja dan fungsi-fungsi penunjang pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan lain sebagainya.

Untuk mencapai keberhasilan kinerja organisasi, faktor stres kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan dalam organisasi. Menurut Supomo & Nurhayati (2018:145), stres kerja adalah "suatu kondisi rangsangan psikologis seorang pegawai yang tidak mampu diolah atau diselesaikan sendiri karna merasa beban kerja berlebih sehingga memengaruhi kemampuan pola pikir dan tingkah lakunya didalam melakukan pekerjaan". Stres kerja masing-masing individu tentu berbeda-beda tergantung dari kondisi psikologi individu tersebut, apakah mampu di olah atau tidak.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang merupakan penunjang segala aktivitas orang yang bekerja di organisasi tersebut. Menurut Effendy & Fitria, (2019:50), "lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah". Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan rasa aman, jika pegawai senang pada lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di kantor atau tempat kerja untuk penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang di bebankan kepadanya sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya bisa lebih efektif dan optimal.

Badan Pengelola Keuangan, dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Sulawesi Barat, merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengelola keuangan, pendapatan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantu sebagai unsur pendukung tugas gubernur untuk melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sebagai salah satu Badan Daerah, BPKPD merupakan perangkat daerah unsur

penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan pendapatan, keuangan, dan barang milik daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Terdapat beberapa masalah pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi barat. Berdasarkan hasil observasi awal, yakni dari segi stress kerja, terkadang pegawai dalam melaksanakan kerjanya kurang maksimal dikarenakan tuntutan tugas atau beban kerja yang diberikan oleh pimpinan yang terkadang harus diselesaikan dengan cepat sementara waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas sehingga pegawai harus melakukan tambahan waktu pekerjaan terkadang sampai pada malam hari. Ditambah lagi ada pegawai yang kurang pengalaman dalam bekerja seperti kurang menguasai penggunaan *computer* atau *leptop* tempat kerja.

Selanjutnya dari segi lingkungan kerja yakni, masih sering adanya beberapa ruangan kerja yang masih kurang dalam hal pencahayaan, masih ada beberapa berkas yang masih belum di rapikan sehingga kurang elok di pandang mata, dan masih adanya struktur bangunan yang masih kurang diperbaiki karena akibat gempa bumi beberapa tahun lalu serta kekurangan peralatan yang mendukung kinerja pegawai seperti kurangnya *computer* /*leptop* yang di miliki oleh instansi sehingga pegawai yang ingin bekerja dengan cepat mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya di organisasi.

Hal-hal tersebut tentunya akan menghambat pegawai dan akan berdampak kepada kinerja organisasi. Pegawai akan merasa terganggu konsentrasinya dalam bekerja di lingkungan organisasi sehingga berdampak kepada stres pegawai karena merasa tidak mendukung suasana dan kondisi lingkungan tempat ia bekerja. Untuk meningkatkan kinerja instansi yang baik sebagai lembaga pemerintah maka instansi harus memperhatikan kondisi pegawainya yang merupakan aset yang sangat penting yang dimiliki organisasi.

Berdasarkan realita dan penjelasan diatas merupakan suatu hal yang menarik bagi peneliti ingin mengembangkan lebih jauh mengenai: Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah, Stres Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sampel yang digunakan dengan teknik *Nonprobability Sampling* dengan jumlah sampel 37 responden. Rumus yang dalam

penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Dekripsi Identitas Responden

Responden yang melakukan pengisian kuesioner penelitian merupakan konsumen yang membeli pada Rumah Makan Minza Kabupaten Mamuju sebanyak 96 responden yang diuraikan menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut:

**Table 1. Data Demografi**

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	35.0
	Perempuan	24	65.0
Menurut Usia	17 s/d 25 Tahun	1	3.0
	22 s/d 35 Tahun	21	54.0
	36 s/d 45 Tahun	14	38.0
	45 > Tahun	2	5.0
Jenjang Pendidikan	DI/DII/DIII	3	8.0
	S1	22	59.0
	S2	2	5.0
Masa Kerja	< 1 Tahun	2	5.0
	1 s/d 5 Tahun	9	24.0
	6 s/d 10 Tahun	11	30.0
	> 10 Tahun	15	41.0

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel 1, deskriptif jenis kelamin responden, menunjukkan identitas responden menurut jenis kelamin lebih dominan perempuan sebanyak 24 orang atau 65% dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki 13 orang atau 35%. Berdasarkan deskriptif usia responden, menunjukkan identitas responden berdasarkan usia lebih dominan berusia 22-35 tahun dengan jumlah 21 orang atau dengan tingkat persentase 54%, responden yang berusia 36-45 tahun dengan jumlah 14 orang atau dengan tingkat persentase 38%, responden yang berusia di atas 45 tahun 2 orang dan 17-25 tahun hanya 1 orang yang memberi jawaban. Berdasarkan deskriptif jenjang pendidikan responden, menunjukkan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan yang lebih dominan S1 dengan jumlah 22 orang atau dengan persentase 59 %, tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 27%, tingkat pendidikan DI/DII/DIII sebanyak 3 orang dan S2 hanya 2 orang. Berdasarkan deskriptif jenis pekerjaan responden, menunjukkan identitas responden menurut masa kerja yang dominan masa kerja di atas 10 tahun, dengan jumlah 15 orang dengan tingkat persentase 41 %, yang kedua masa kerja 6-10 dengan jumlah 11 orang dengan tingkat persentase 30%, yang ke tiga 1-5 tahun dengan jumlah 9 orang dengan persentase 24 %, dan yang terakhir masa kerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah 2 orang dengan tingkat persentase 5%.

### B. Pengujian Kualitas Data Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan *Product Moment* ( $r_{tabel}$ ), tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini 0,05.  $r_{hitung}$  dilihat dari *Output Pearson Correlation* dari SPSS,  $r_{tabel}$  dilihat dari tabel distribusi  $r$ , namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah derajat kebebasan atau *Degree off Freedom* lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,844	0,325	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,824	0,325	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,748	0,325	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,669	0,325	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,759	0,325	Valid
6	Pernyataan X2.1	0,892	0,325	Valid
7	Pernyataan X2.2	0,865	0,325	Valid
8	Pernyataan X2.3	0,733	0,325	Valid
9	Pernyataan X2.4	0,759	0,325	Valid
10	Pernyataan Y.1	0,808	0,325	Valid
11	Pernyataan Y.2	0,653	0,325	Valid
12	Pernyataan Y.3	0,696	0,325	Valid
13	Pernyataan Y.4	0,715	0,325	Valid
14	Pernyataan Y.5	0,615	0,325	Valid

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah, 2023.*

Merujuk hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada tabel 2, disimpulkan setiap butir pernyataan variabel independent (X) promosi dan kualitas produk serta variabel dependen (Y) keputusan pembelian, memiliki nilai *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ) Lebih besar dari pada *Product Moment* ( $r_{tabel}$ ) dengan nilai 0,201. Artinya seluruh instrumen yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas variabel penelitian dilakukan untuk memastikan konsistensi pernyataan dalam tiap butir indikator variabel yang diajukan dalam kuesioner. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel, konsisten atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas variabel penelitian:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Angka	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,820	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,825	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,732	0,60	Reliabel

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah, 2023.*

Hasil pengujian reliabilitas tabel 3 menunjukkan seluruh item pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai *cronbach's alpha lebih besar dari cronbach's alpha standar (0,60)*, sehingga dinyatakan semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

Selanjutnya dilakukan pengujian regresi linear berganda dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji keeratan hubungan variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 24. Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.637	2.571		4.138	0.000
	Stres_Kerja	0.290	0.087	0.466	3.314	0.002
	Lingkungan_Kerja	0.325	0.149	0.308	2.189	0.036

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah Menggunakan SPSS Tahun 2023.*

Merujuk analisis data tabel 4, terkait Analisis Regresi Linear Berganda *output SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 24, diperoleh persamaan:

$$Y = 10,637 + 0,290X_1 + 0,325X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 10,637 menunjukkan bahwa pada stres kerja dan lingkungan kerja dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 10,637.
2.  $b_1 = 0,290$ , yang artinya, bila stres kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat satu satuan sebesar 0,290 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam keadaan konstan atau tetap.
3.  $b_2 = 0,325$ , menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan atau tetap.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji statistik t), sebagai berikut:

1. Hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,314 > t_{tabel} 2,032$  yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,290, nilai signifikan 0,002 (0,2%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis diterima.

2. Hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 2,032$  yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,325, nilai signifikan 0,036 (3,6%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis diterima.

Tahapan selanjutnya dilakukan pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel dependent. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian pengujian statistik secara simultan (uji statistik t), sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Simultan Uji t**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.576	2	28.288	12.093	.000 <sup>b</sup>
Residual	79.532	34	2.339		
Total	136.108	36			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Stres\_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 24, 2023.

Hasil pengujian simultan variabel lingkungan kerja dan stress kerja pada tabel 5, menunjukkan hasil pengujian secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat nilai  $F_{hitung} 12,093 > F_{tabel} 3,276$  yang dimaknai berpengaruh secara simultan serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dimaknai berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan analisis data tersebut dapat di simpulkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ), Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan atau serempak. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1, jika mendekati 1 artinya kontribusinya kuat serta jika mendekati 0 artinya kontribusinya lemah. Adapun hasil dari pengujian koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ), sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	0.416	0.381	1.52944

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Stres\_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 24, 2023.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi hasil dari *Output Model Summary* menjelaskan angka nilai R square sebesar 0,416 yang mempunyai makna bahwa kontribusi stress kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan sebesar 41,6%, yang berarti kontribusinya lemah. Artinya masih ada variabel lain sebesar 58,4% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang mampu berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### C. Pembahasan

#### *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat*

Hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,314 > t_{tabel} 2,032$  yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,290, nilai signifikan 0,002 (0,2%)  $< 0,05$  (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis diterima. Pegawai yang bekerja pada organisasi tentu mengharapkan terjadinya perasaan yang senang dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Stres kerja merupakan kondisi perasaan seorang pegawai dalam melakukan aktivitas beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Apabila seorang pegawai ingin mendapatkan kinerja yang baik maka ia harus menciptakan kondisi perasaan senang pada dirinya melalui tempat kerja yang nyaman dan aman. Terciptanya kinerja yang positif tentu erat kaitannya dengan beban kerja yang diberikan instansi kepada pegawainya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai sehingga berdampak kepada kinerjanya, seperti yang terjadi pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

#### *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat*

Hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 2,032$  yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,325, nilai signifikan 0,036 (3,6%)  $< 0,05$  (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis diterima. Setiap organisasi tentu mengharapkan mencapai tujuan organisasi secara cepat, peran pegawai dalam pencapaian tujuan tersebut tentu sangatlah dibutuhkan.

Untuk menggerakkan pegawai sesuai dengan yang dikehendaki organisasi maka dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dalam menjalankan setiap aktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta jika instansi tempat kerja pegawai mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai mampu bekerja secara maksimal dalam mendukung tercapainya kinerja organisasi secara umum.

### ***Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat***

Hasil pengujian secara simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat nilai  $F_{hitung} 12,093 > F_{tabel} 3,276$  yang dimaknai berpengaruh secara simultan serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dimaknai berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Setiap organisasi atau instansi tentu memiliki cara tersendiri dalam membangun cara kerja yang efektif yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Stres kerja harus mampu ditangani secara cepat dan tepat oleh organisasi pada lingkungan kerjanya sehingga tidak berdampak besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif akan memberikan energi positif kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di instansi. Stres kerja dan lingkungan kerja dalam organisasi atau terkhusus instansi milik pemerintah haruslah terjadi keselarasan antara keduanya karena hal tersebut memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak kepada kinerja pegawai secara individu dan kepada instansi secara umum.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka sebagai kesimpulan dan hasil penelitian diperoleh: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan simpulan yaitu: Dari hasil deskripsi tanggapan responden untuk variabel stres kerja, disarankan kepada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat memperhatikan ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran di tempat kerja yang membuat sebagian pegawai merasa bosan dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Disarankan untuk Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat hendaknya lebih memperhatikan lagi fasilitas pegawai dalam mendukung kelancaran aktivitas pegawai di tempat kerja sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara cepat dan tepat. Kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan

Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat terbilang masih lemah (41,6%), artinya masih ada faktor lain sebesar 58,4% yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memilih variabel yang berbeda yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Referensi :

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49-61.
- Gunawan, G. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 18(3), 333-356.
- Halim, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju*. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 32-44.
- Hasta, A. A., Irsyad, I., Alkadri, H., & Santoso, Y. (2022). *Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*. Journal of Educational Administration and Leadership, 2(3), 276-279.
- Pratiwi, K, I, H., Mediarsa, I, M., dan Wati, N, P, S., (2021). *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, 8(2), 135-146.