

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANIAN (BP3K) KABUPATEN MAJENE

A. Aiyul Ikham^{1*}, Ernawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat, Majene, Indonesia

*e-mail: aiyulikhram@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work stress both partially and simultaneously on employees at the Office of Agriculture (BP3K) of Majene Regency. This study uses the number of respondents as many as 72 employees. The instrument in this study has passed the stage of validity and reliability testing. Data collection uses a questionnaire, while data analysis is done using multiple regression analysis. The results of the study at a significance level of 5% indicate that the work environment in the Agriculture office (BP3K) has an influence on employee performance. This can be seen from t count $2.464 > t$ table 1.993, which means that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at Majene Regency Fisheries and Forestry Extension (BP3K) office. Job stress at the Office of the Fisheries and Forestry Extension Center (BP3K) has an influence on employee performance. This can be seen from t count $3.083 > t$ table 1.993, which means that work stress has a positive and significant effect on employee performance at Majene Regency Fisheries and Forestry Extension (BP3K) office.

Keywords: Work environment, work stress and performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 72 pegawai. Instrumen dalam penelitian ini telah melewati tahap uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor Pertanian (BP3K) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $2,464 > t$ table 1,993, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabupaten Majene. Stres kerja di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $3,083 > t$ table 1,993, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabupaten Majene.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai dapat dicapai secara maksimal.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Setiap instansi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis fenomatik. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para pegawai mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga pegawai dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan pegawai itu baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu baik pula karena dapat membuat para pegawai merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan pegawai buruk maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Selain dari lingkungan kerja, stres kerja juga berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene, karena stres kerja yang baik akan membuat seorang pegawai bekerja dengan baik. Akibat lebih lanjutnya dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh para anggota organisasi atau kelompok itu akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, jika setiap anggota dalam kelompok secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian lingkungan kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan lingkungan kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan sehingga menyebabkan stres kerja yang bisa menurunkan kinerja pegawai. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan instansi untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan instansi atau organisasi lain.

Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene merupakan organisasi yang terus berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan kinerja pegawai sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene merupakan salah satu kantor yang peduli dan memperhatikan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk pegawai yang sedang bekerja. Sehingga para pegawai tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerja dan memperhatikan pekerjaan yang akan membuat pegawai menjadi stres. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene”**

Dari latar belakang diatas dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene?

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabupaten Majene.

Hipotesis:

1. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabuapten Majene.
2. Diduga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabuapten Majene
3. Diduga bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabuapten Majene.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabuapten Majene yang berada di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Jumlah populasi pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabuapten Majene adalah 72 orang. Adapun penentuan sampel dari populasi di atas di gunakan tanpa acak dengan tehnik penarikan sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang ada karena dianggap masih terbatas jumlahnya. Jumlah sampel pada Kantor Pertanian (BP3K) Kabuapten Majene adalah 72 orang. Adapun jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah bersumber dari data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan data yang diperoleh bersumber dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu diantaranya observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode Analisis Data menggunakan analisis regresi linear berganda yang persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b	= Parameter
x ₁	= Lingkungan Kerja
x ₂	= Stres Kerja
e	= Standar Kesalahan

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis antara variabel X₁ (lingkungan kerja), X₂ (Stres Kerja), dan Y (Kinerja), dengan menggunakan uji parsial atau masing-masing sebagai berikut:

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji – t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ nilai T_{hitung} dibandingkan T_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Uji simultan. (Uji – F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam *analysis of variance* biasa juga disebut ANOVA. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

HASIL

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator lingkungan kerja dari hasil penelitian, maka dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut dengan menggunakan Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah:

Nilai Tanggapan Deskripsi

1,00 – 1,80 sangat rendah

1,81 – 2,60 rendah

2,61 – 3,40 cukup tinggi

3,41 – 4,20 tinggi

4,21 – 5,00 sangat tinggi

Tabel 1
Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 72	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	RR	TS	STS				
1	20	40	12	0	0	72	296	4.11	Tinggi
2	15	35	22	0	0	72	281	3.9	Tinggi
3	15	40	17	0	0	72	286	3.97	Tinggi
4	18	37	17	0	0	72	289	4.01	Tinggi
5	14	38	20	0	0	72	282	3.91	Tinggi
Rata-rata Lingkungan Kerja								3.98	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,98 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator stres kerja pegawai dari hasil penelitian, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut dengan menggunakan alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah:

Nilai Tanggapan Deskripsi

1,00 – 1,80 sangat rendah

1,81 – 2,60 rendah

2,61 – 3,40 cukup tinggi

3,41 – 4,20 tinggi

4,21 – 5,00 sangat tinggi

Tabel 2
Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Stres Kerja

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 72	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	RR	TS	STS				
1	10	23	39	0	0	72	259	3.59	Tinggi
2	20	36	16	0	0	72	292	4.05	Tinggi
3	5	26	31	10	0	72	242	3.36	Tinggi
4	9	19	23	21	0	72	232	3.22	CukupTinggi
5	10	36	20	6	0	72	266	3.69	Cukup Tinggi
Rata-rata Stres Kerja								3.58	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa stres kerja pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,58 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41– 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator kinerja karyawan dari hasil penelitian, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 3
Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Kinerja

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 72	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	RR	TS	STS				
1	21	33	18	0	0	72	291	4.04	Tinggi
2	19	39	14	0	0	72	293	4.06	Tinggi
3	15	38	19	0	0	72	284	3.94	Tinggi
4	13	35	24	0	0	72	277	3.84	Tinggi
5	20	41	11	0	0	72	297	4.12	Tinggi
Rata-rata Kinerja Pegawai								4	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Namun demikian masih ditemukan beberapa aspek yang masih kurang optimal yaitu masih kurangnya pegawai dalam mengefisiensikan pekerjaan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2008:116), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r_{\text{tabel}} < \text{nilai } r_{\text{hitung}}$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sarannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.634	0.230	Valid
2	0.602	0.230	Valid
3	0.759	0.230	Valid
4	0.682	0.230	Valid
5	0.582	0.230	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,230 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 20
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.638	0.230	Valid
2	0.597	0.230	Valid

3	0.509	0.230	Valid
4	0.779	0.230	Valid
5	0.689	0.230	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel stres kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,230 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 21
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0.602	0.230	Valid
2	0.628	0.230	Valid
3	0.620	0.230	Valid
4	0.611	0.230	Valid
5	0.664	0.230	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,230 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpha, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,600.

Tabel 22
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,758	0.600	Reliable
2	Kinerja pegawai	0,746	0.600	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas Tahun 2018

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 untuk dua variable penelitian yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,758 dan 0,746.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda, kofesien determinasi Uji F dan Uji T.

Regeresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.790	1.725		4.515	.000
	Lingkungan Kerja	.315	.128	.323	2.464	.016
	Stres Kerja	.334	.108	.404	3.083	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 7,790 + 0,315x_1 + 0,334x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

B = Koefisien arah regresi (koefisien dari x)

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta = 7,790 artinya kinerja pegawai bernilai sebesar 7,790 jika variabel lingkungan kerja dan stress kerja tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 7,790.
- Nilai koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja adalah 0,315, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan dan variabel stres kerja tetap atau konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,315 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel bebas stres kerja adalah 0,334, artinya jika variabel stres kerja ditingkatkan 1 satuan dan variabel lingkungan kerja tetap atau konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,334 satuan.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	155.338	2	77.669	29.521	.000 ^b
Residual	181.537	69	2.631		
Total	336.875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Dapat diketahui bahwa F hitung (29,521) > F table (3,140) maka hipotesis diterima yang artinya yaitu lingkungan kerja dan stres kerja secara serentak atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.445	1.62203

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada lampiran tabel model summary, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,461, yang berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 46,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini sebesar 53,9%.

Uji t

a. Lingkungan Kerja (X1)

Karena t hitung $2,464 > t$ table $1,993$ maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene.

b. Stres Kerja (X2)

Karena t hitung $3,083 > t$ table $1,993$ maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene, atau $\text{Sig } 0,000 < 0,016$, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene. $\text{Sig } 0,000 < 0,003$, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis penelitian maka dapat dibahas bahwa pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene adalah $0,315$, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar $0,315$ satuan. Jadi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene. Hal tersebut juga dapat dilihat pada hasil uji T yaitu Karena t hitung $2,464 > t$ table $1,993$ maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene. Hal ini juga sesuai dengan keadaan di Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene bahwa lingkungan kerja seperti dekorasi dalam ruangan yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam ruangan untuk bekerja, pewarnaan ruangan yang tidak membosankan akan membuat pikiran karyawan lebih rileks, ruang gerak yang cukup dalam ruangan juga akan membuat karyawan lebih leluasa dalam bergerak. Jadi hal tersebut diatas dapat menunjang kinerja pegawai. Hal tersebut sinkron dengan hasil dari regresi sedemikian dimana sig lingkungan kerja $0,016$ lebih kecil dari $\text{sig } 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene. Lingkungan kerja seperti penataan ruangan dan pencahayaan dalam ruangan membuat karyawan lebih aman, nyaman dan lebih fokus dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang lebih baik pula. Dari hasil beberapa pernyataan diatas didukung dengan hasil jawaban responden dimana hasil perhitungan kusioner variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar $3,98$ dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval $3,41 - 4,20$ yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh variabel bebas stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene adalah $0,334$, artinya jika variabel stres kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar $0,334$ satuan. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene. Hal tersebut juga dapat dilihat pada hasil uji T yaitu Karena t hitung $3,083 > t$ table $1,993$ maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene. Hal ini juga sesuai dengan hasil interview yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene mengenai stres kerja seperti pekerjaan yang ditargetkan oleh pemimpin kepada pegawai tidak bisa selesai sehingga stres kerja timbul dikalangan pegawai. Contoh pekerjaan yang membuat pegawai stres seperti tugas yang diberikan pemimpin yang terlalu berat yang membutuhkan tanggung jawab tinggi yang sangat cenderung mengakibatkan stres kerja, pemberian pekerjaan yang diberikan pemimpin tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang mengakibatkan pekerjaan tidak cepat selesai sehingga menimbulkan frustrasi dan mengakibatkan stres pada pegawai. Jadi dengan tidak adanya pekerjaan yang menimbulkan stres kerja bagi pegawai akan membuat pikiran pegawai lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pun tidak ikut menurun. Dari hasil beberapa pernyataan diatas didukung dengan hasil jawaban responden dimana hasil perhitungan kusioner variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar $3,58$ dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval $3,41 - 4,20$ yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $2,464 > t$ table $1,993$, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene.
2. Stres kerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $3,083 > t$ table $1,993$, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabuapten Majene.
3. Dari hasil uji f dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yaitu F hitung $29,521 > F$ table $3,140$ maka hipotesis diterima yang artinya yaitu lingkungan kerja dan stres kerja secara serentak atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosda karya
- Badaeni. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, Ivanchovich, Donelly.. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina Rupa Askara. Jakarta.
- Isyandi,B. 2004. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global. Pekanbaru. Unri Press.
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka.
- Muchlas Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber daya manusia, yayasan aini syam : pekanbaru.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: CV.ALFABETA.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung : .ALFABETA.