

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN KARANGASEM

I Ketut Mustika¹

Pascasarjana Universitas Triatma Mulya, Bali¹

Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and work stress and motivation on employee performance at the Regional Research and Development Planning Agency of Karangasem Regency. The sample analysis technique uses the saturated sample method where the sample is all employees of the Regional Research and Development Planning Agency of Karangasem Regency, totaling 69 people. The analytical technique used is using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results of the analysis show that 1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance; 2) work stress has a positive and significant effect on employee performance; 3) motivation has a positive and significant effect on employee performance; and 4) work environment and work stress as well as motivation have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. Suggestions in this study is that the management pays more attention to the employee's work environment and improves the management of work stress and motivation to employees to improve employee performance in achieving organizational goals.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi dan merupakan aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu SDM hendaknya dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan output yang tangguh dan dapat meningkatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh

kinerja karyawannya. Setiap organisasi baik dalam bidang pemerintahan maupun bisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, bimbingan dan pengarahan atas beban tugas untuk mengurangi stres kerja serta pemberian motivasi pada pegawai. Menurut Nitisemito (Sahlan, 2015 : 53) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sasono (Wibowo, 2014), stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Menurut Siagian (2009 : 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2006 : 67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem?
4. Apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan

Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem.
2. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem
3. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem
4. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan Ilmu Pengetahuan pada bidang pemerintahan, terutama Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dalam lingkungan

birokrasi khususnya Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Karangasem dalam menentukan dan menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai dalam lingkungan birokrasi di masa kini maupun masa mendatang disamping itu bagaimana Ilmu Manajemen diterapkan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Rahmawati, 2014 : 3 Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (Arianto, 2013 : 195) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif

bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2009 : 157).

Motivasi

Motivasi menurut Sunyoto (Alamsyah, 2019 : 11) merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012 : 141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat di simpulkan motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai. Motivasi yang tepat akan dapat memajukan sebuah organisasi bahkan tujuan organisasi akan dapat tercapai karena pegawai atau karyawan bekerja tanpa paksaan.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (Rochmat at. al., 2013 : 21) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai

merupakan semua hasil prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah diterapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengukuran variabel menggunakan skala likert sehingga dengan skala ini nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Sementara uji instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi kalisk dengan teknik analisis menggunakan model analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uji regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,232, ini berarti ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan uji t variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,016, ini artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappelitbangda Kabupaten Karangasem. Lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri karena semakin baik lingkungan kerja dari seorang pegawai maka semakin tinggi

keinginan pegawainya untuk meningkatkan kontribusinya terhadap pekerjaan sehingga berdampak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai .

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,514, ini berarti ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan signifikan uji t variabel stres kerja (X_2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000, ini artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi tantangan atau daya tarik tersendiri bagi seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,227, ini berarti ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan signifikan uji t variabel motivasi (X_3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,024, ini artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Karangasem. Motivasi yang tinggi terhadap pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, dimana pegawai akan merasa dihargai dan bisa mendapatkan apa yang memang menjadi haknya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15,812 dengan tingkat tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf nyata ($Sig.\alpha$) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) serta motivasi (X_3) bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) pegawai. Ini juga dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi berpengaruh sebesar 42,2% yang artinya lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) serta motivasi (X_3) berpengaruh kinerja pegawai (Y) sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan serta pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem. Ini berarti bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan

Kabupaten Karangasem. Ini berarti bahwa adanya pengelolaan stres kerja yang dialami pegawai dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem.
4. Lingkungan kerja dan stres kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem. Ini mengandung arti bahwa adanya peningkatan secara bersama-sama lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran untuk penelitian
Penelitian ini dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Untuk pengembangan penelitian ini dapat disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja serta variabel lainnya.

2. Saran untuk Bappelitbangda Kabupaten Karangasem Berdasarkan temuan hasil penelitian ini, diharapkan pihak manajemen Bappelitbangda Kabupaten Karangasem secara rutin perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja, manajemen stres kerja pegawai serta peningkatan motivasi bagi pegawai khususnya pada indikator-indikator yang mendapat penilaian paling rendah seperti ketersediaan sarana dan prasarana kerja, serta keleluasaan ruang gerak pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan stres kerja pegawai dari beban pekerjaan yang diterima juga sangat penting bukan dipandang sebagai beban yang dapat memberikan tekanan yang berlebih, perlu dikelola dengan baik sehingga dianggap sebagai tantangan sehingga pegawai termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan hubungan kerjasama yang kondusif serta pemberian penghargaan yang dapat menumbuhkan rasa memiliki dari masing-masing pegawai yang bermuara pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, No. 2 : 191-200.
- Hasibuan, SP Melayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, edisi ketiga : Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal *Aministrasi Bisnis (JAB)*, Volume 8, No. 2.
- Sahlan, Nurul Ikhsan. Peggy A. Mekel dan Irvan Trang. 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”*. Jurnal *EMBA*, Vol 3, No. 1 : 53.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.