



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara

Fadli Dahlan<sup>1</sup>; Asgar Ari Akbar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nuku

<sup>2</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Nuku

---

### Abstract

Received: 20 Mei 2020

Revised: 27 Mei 2020

Accepted: 01 Juni 2020

*This study aims to determine the effect of Work Environment and Job Stress on Employee Performance at the National Road Implementation Agency of North Maluku Province. The population in this study consists of 298 employees at the National Road Implementation Agency of North Maluku Province. The type of research conducted is quantitative, with a sample of 85 employees taken using the census method. The analytical method used in this study is quantitative analysis with the help of SPSS 20 software. The results of this study show that the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the National Road Implementation Agency of North Maluku Province. Job stress also has a positive and significant effect on employee performance at the National Road Implementation Agency of North Maluku Province. Partial testing results found that there is a relationship between the work environment and employee performance, as well as between job stress and employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Stress, Employee Performanc*

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Dahlan, F., & Akbar, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 658-671. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12928>

## PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas Sumber Daya Manusia, dimana sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi segala upaya pembangunan disegala sektor, sebagaimana kita melihat bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi yang mana tidak bisa dihindari. Oleh sebab itu organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, handal dan terpercaya, maka tentunya akan kita dapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia atau pegawai merupakan *asset* utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas. Mengingat salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Dalam upaya mencapai kinerja organisasi yang optimal terutama organisasi pemerintahan maka pentingnya memperhatikan sumberdaya manusia yakni pegawai, karena pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan mulai dari tingkat pusat sampai di daerah. Hal inilah yang menjadi rujukan setiap unit pemerintahan termasuk pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan Permen PUPR Nomor 16 Tahun 2020 Bagian Kesatu Umum Pasal 79, Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional mempunyai tugas melaksanakan pemrograman, perencanaan, pengadaan, pembangunan, reservasi dan pengendalian penerapan norma, standar, pedoman dan kriteria bidang jalan dan jembatan termasuk konektivitas jaringan jalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan berfungsi sebagai mengatur semua rangkaian agenda yang tertera dalam tugas, hal ini tentunya memberikan beban kerja yang begitu besar terhadap pegawai yang berada di Balai Pelaksana Jalan Provinsi Maluku Utara.

Oleh sebab itu, pentingnya memperhatikan lingkungan kerja maupun stress kerja. Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja fisik adalah rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, sedangkan lingkungan non fisik adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem kepuasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Dari gambaran penelitian terdahulu di dukung dengan teori ini maka peneliti dapat beranggapan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan, maupun pegawai dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan, untuk itu pentingnya peneliti melakukan penelusuran lebih jauh lagi pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.

Selain dari lingkungan kerja Peneliti juga menemukan stress kerja pegawai pada Balai Pekerja Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara, dalam hal ini ada beberapa keluhan berkaitan dengan stress kerja yakni tuntutan pekerjaan, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, job kerja yang tidak jelas dan atau berkaitan tugas dan tanggungjawab, begitu juga dengan metode pengawasan atasan yang membuat ketidak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaan dengan serius maupun tepat waktu. Oleh sebab itu peneliti tertarik dengan stress kerja di padukan dengan lingkungan kerja untuk mengukur di Balai Pekerjaan Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara, mengingat pentingnya penelitian ini karena dilihat dari pendekatan dari Mangkunegara (2013) dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stress kerja akan diukur dari 3 dimensi, yaitu Beban kerja, konflik peran dan Ambiguitas peran.

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara, Schermerhorn (2005), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi; 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti, suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

### **Lingkungan Kerja**

Jumang (2019) Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas karena lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non Fisik. Widodo (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

### **Stres Kerja**

Fahmi (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu : Beban kerja yang sulit dan berlebihan, Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar dan Waktu dan peralatan yang kurang memadai. Alves dalam I Gede Putro Wibowo, dkk (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Jumlah pegawai yang berada pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara sebanyak 298 terdiri dari PNS sebanyak 99 orang, PPPK sebanyak 15 orang dan honorarium 148 orang. Berdasarkan data tersebut maka peneliti menetapkan 85 orang sebagai sampel dalam penelitian ini Dengan metode sensus keseluruhan sampel peneliti yakni pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. Sebagaimana peneliti menggunakan rumus slovisn sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

*Keterangan:*

N = Jumlah populasi

e = Jumlah sampel

n = Standar eror

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Penelitian ini terdiri atas dua variabel Independen yaitu Variabel lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) **Data primer** yang diperoleh penulis dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yaitu pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara sebagai sampel.
- 2) **Data Sekunder** yang diperoleh melalui sumber informasi yang telah dipublikasikan baik jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, majalah dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu teknik sampling yaitu: Kuesioner, Metode Wawancara, Studi pustaka.

**Metode dan Analisis Data**

Agar suatu data yang di kumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah melalui Program SPSS 20 dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis ini adalah Analisa Kuantitatif. Adapun tahap-tahap analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier berganda, Uji t, Uji F.

**Defenisi Operasional Variabel**

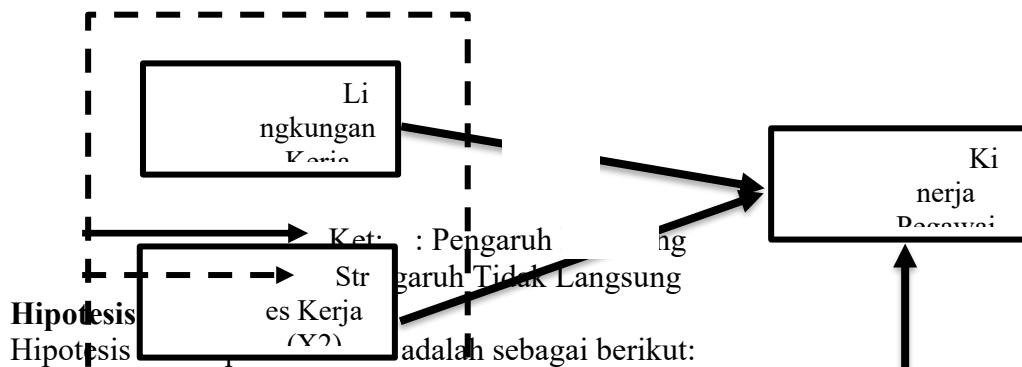
**Tabel 1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>o</b>	<b>Varia bel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengu kuran</b>
	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor.	Keamanan di tempat kerja Bau-bauan tidak sedap Kebisingan di tempat kerja Sirkulasi udara Penerangan atau pencahayaan	Skala likert 1 s.d 5
	Stress kerja	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.	Fisik Emosional psikis	Skala likert 1 s.d 5
	Kinerja pegawai	Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	Hasil kerja, kompetensi, perilaku kerja, potensi kemampuan, teknologi	Skala likert 1 s.d 5

		jawabnya.	Kualitas, Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian	
--	--	-----------	---	--

**Kerangka Pikir**

**Gambar 1.  
Kerangka Pikir**



1. H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.
2. H2 : Stres Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.
3. H3 : Lingkungan Kerja dan Stres Kera berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Data**

**Uji Validitas Dengan Metode Korelasi Pearson**

**Tabel 2.**

**Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelation Aitem -Total	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,759	0,213	Valid
	2	0,786	0,213	Valid
	3	0,734	0,213	Valid
	4	0,766	0,213	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,717	0,213	Valid
	2	0,773	0,213	Valid
	3	0,806	0,213	Valid
	4	0,823	0,213	Valid
	5	0,737	0,213	Valid
	6	0,773	0,213	Valid
Stress Kerja (X2)	1	0,852	0,213	Valid
	2	0,880	0,213	Valid
	3	0,868	0,213	Valid
	4	0,825	0,213	Valid

1. Output Uji Validitas kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara

Output analisis korelasi pearson untuk uji validitas item kinerja pegawai Untuk uji validitas item kita lihat pada koefisien korelasi antara tiap aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan r-tabel pearson produk momen pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan  $N = 85 - 2 = 83$  maka dapat nilai r-tabel adalah 0,213 jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kinerja pegawai mulai dari 1 sampai 4 semuanya valid dengan presentasi nilai r hitung semuanya lebih besar dari r tabel.

2. Output Uji Validitas Lingkungan kerja

Output analisis korelasi pearson untuk uji validitas item lingkungan kerja, Untuk uji validitas item kita lihat pada koefisien korelasi antara tiap aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan r tabel pearson produk momen pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan  $N = 85 - 2 = 83$  maka

didapat nilai r tabel adalah 0,213 jadi dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan lingkungan kerja mulai dari 1 sampai 6 semuanya valid dengan presentasi nilai r hitung semuanya lebih besar dari r tabel.

3. Output Uji Validitas stress kerja

Output analisis korelasi pearson untuk uji validitas item stress kerja. Untuk uji validitas item kita lihat pada koefisien korelasi antara tiap aitem dengan skort total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan r tabel pearson produk momen pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan  $N = 85 - 2 = 83$  maka di dapat nilai r tabel adalah 0,213 jadi dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan stress kerja mulai dari 1 sampai 4 semuanya valid dengan presentasi nilai r hitung semuanya lebih besar dari r tabel.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3.**  
**Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Batas	Kesimpulan
Kinerja pegawai (Y)	0.759	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja (X1)	0.858	0,70	Reliabel
Stress kerja (X2)	0.878	0,70	Reliabel

1. Uji Reliabilitas kinerja pegawai

Output Pada Reliabilitas Statistics : Output SPSS menunjukkan tabel Reliability Statetik Pada kinerja pegawai pada tabel 4.8 dengan menggunakan SPSS versi 20,0 yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha  $0,759 > 0,70$  dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi pernyataan adalah reliabel.

2. Uji Reliabilitas lingkungan kerja (X1)

Output Pada Reliabilitas Statistics : Output SPSS menunjukkan tabel Reliability Statetik Pada lingkungan kerja dengan menggunakan SPSS versi 20,0 pada tabel dapat terlihat sebagai Cronbach's Alpha  $0,858 > 0,70$  dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi pernyataan adalah reliable.

3. Uji Reliabilitas stress kerja (X2)

Output Pada Reliabilitas Statistics : Output stress kerja pada SPSS menunjukkan tabel Reliability Statetik Pada stress kerja perawat dengan menggunakan SPSS versi 20,0 padat terlihat sebagai Cronbach's Alpha  $0,752 > 0,7$  dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi pernyataan adalah reliable.

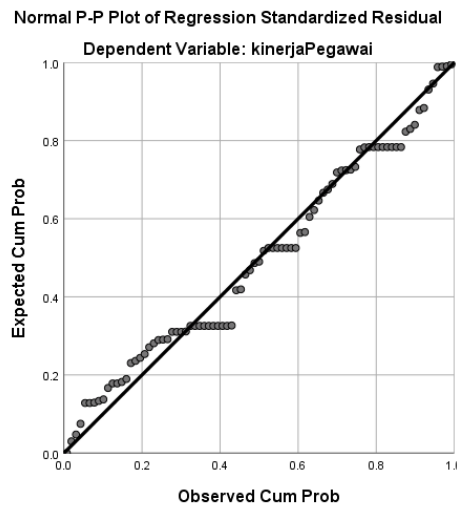
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang di hasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, model

regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

**Gambar 2**  
**Uji normalitas**



Dari o  
menyebar s  
telah norma  
**Uji Mu**

k  
it

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.474	1.436		7.293	.000		
	Lingkungan Kerja	.083	.095	.136	.868	.388	.361	2.770
	Stres Kerja	.276	.107	.404	2.572	.012	.361	2.770

a. Dependent Variable: kinerjaPegawai

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai toleransi kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas. Untuk membandingkan nilai koefisien korelasi determinasi individual (R<sup>2</sup>) dengan nilai determinasi secara serentak. Dalam metode ini, cara yang di tempuh adalah dengan meregresikan setiap variabel independen dengan variabel dependen lainnya, dengan tujuan mengetahui

nilai koefisien ( $r^2$ ) untuk setiap variabel yang di regresikan. Selanjutnya nilai ( $r^2 < R^2$ ) maka tidak terdapat multikolinearitas. Dari uraian singkat diatas kita dapat perhatikan tabel rekapitulasi 4 berikut ini:

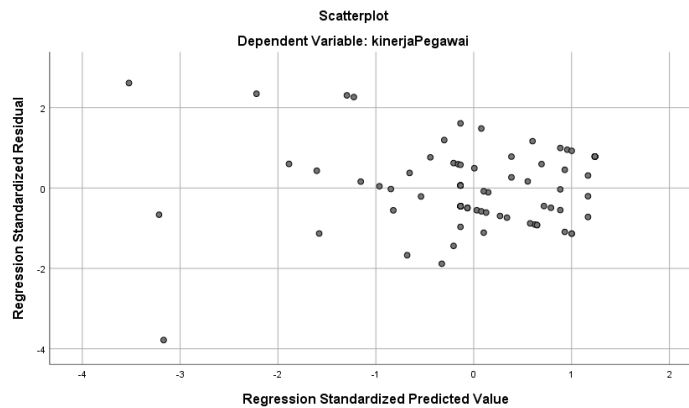
**Tabel 5.**  
**Rekapitulasi hasil uji multikolinearitas**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai r Square ( $r^2$ )
Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja	0.211
Kinerja Pegawai	Stres Kerja	0.263
Nilai R <sup>2</sup>	0.270	

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa nilai koefisien ( $r^2$ ) yang di peroleh seluruhnya bernilai lebih kecil daripada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah multi- kolinearitas pada model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Dari output membentuk pola sumbu Y jadi da dalam model reg

titik tidak jika 0 pada edastisitas

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 6.**  
**Hasil pengujian Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	M R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 <sup>a</sup>	.260	.242	1.840	1.003

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: kinerjaPegawai

Dari Output ini dapat di simpulkan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

DASAR	D < dl Atau	Tidak terdapat autokorelasi
-------	----------------	-----------------------------

PENGAMBILAN KEPUTUSAN	$d > 4-dl$	
	$Du < d < 4-du$	Tidak terdapat autokorelasi
	$Dl < d < du$ atau $4-du < d < 4-dl$	Tidak ada kesimpulan

Dari output diatas dapat di ketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW-hitung sebesar 1.003 sedangkan Durbin Watson (dl) sebesar 1.5995 karena nilai DW  $1.003 < 1.5995$  ( dl) maka dapat disimpulkan dalam dasar pengambilan keputusan di atas menjelaskan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Regresi Linear Berganda**

Output Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.
		B	Std. Error	ized Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	25.621	2.676		9.574	.000
	X1	.230	.068	.339	3.391	.001
	X2	.167	.070	.237	2.673	.009

a. Dependent Variable: Y

Persaman Regresi Linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2 + e$$

Keterangan:

Y : Nilai prediksi variabel dependen ( kinerja pegawai)

a : Konstanta yaitu nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1,b2 : Kofisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang di dasarkan variabel X1 dan X2

X1 dan X2 : Variabel independen (Lingkungan kerja dan Stres Kerja)

e : standar error

Nilai-nilai pada output kemudian di masukan kedalam persaman regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2 + e$$

$$Y = - 25.621 + 0.230 + 0.167 + 2,676$$

Arti dari persaman regresi ini adalah sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) adalah 25.621 artinya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja nilainya adalah 0 maka tingkat kinerja pegawai juga nilainya 25.621. sedangkan Nilai kofisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0.230 ; ini dapat di artikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0.230. Nilai kofisien regresi variabel stress kerja (X2) adalah 0.167 ; ini dapat di artikan bahwa stress kerja berpengaruh sebesar .0.167.

Kriteria pengujian dalam persamaan regresi adalah sebagai berikut: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dan Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  titolak. Sedangkan berdasarkan signifikan 0,05 adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak Dari persamaan di atas kita perhatikan rumus untuk menentukan  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t_{\alpha/2; n-k-1} = t_{(0,025;85)}=83$$

**Uji t (Uji Secara Parsial)**

Dari hasil pengujian pada tabel di atas dapat diambil keputusannya sebagai berikut:

1.  $H_1$  dengan presentasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk lingkungan kerja dengan nilai  $3.391 > -2,636$  maka  $H_1$  diterima jadi dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara sedangkan pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikan adalah  $0,001 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima artinya bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara
2.  $H_2$  dengan presentasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk stress kerja dengan nilai  $2.673 > -2,636$  maka  $H_2$  diterima jadi dapat diartikan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara sedangkan pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikan adalah  $0,009 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima artinya bahwa stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.

**Uji F ( uji secara simultan)**

**Tabel 7.**  
**Uji F (uji secara simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres	114.090	2	57.045	15.148	.000 <sup>b</sup>
	sion				48	
	Residu	308.804	82	3.766		
	al					
	Total	422.894	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Output ini menjelaskan hasil uji F atau uji koefisien regresi. Dari hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $> F_{tabel}$  ( $15,148 > 3,107$ ) maka  $H_3$  diterima jadi dapat diartikan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara sedangkan pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikan, dari hasil pengujian pada tabel di atas jika signifikansinya  $< 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_3$  ditolak , karena nilai signifikansi yang didapat adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$

diterima artinya bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.

### **Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara**

Dari hasil penelitian ini diperoleh ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. Karena ada pengaruh positif maka kiranya pimpinan dapat memperhatikan serta meningkatkan kinerja baik dari sisi pencahayaan, tata ruang, suhu ruangan yang mungkin sebagian ruangan yang masi sebatas menggunakan kipas angin kiranya dapat memperhatiakn agar memasang AC demi kenyamanan kerja-kerja pegawai nanti, begitu juga dengan suara bisik serta aspek keamanan dalam Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara perlu ada perhatian khusus. Poin yang lain juga tetap di jaga seperti hubungan Antara atasan dengan bawahan. Karena dalam hasil penelitian ini ada pengaruh. oleh sebab itu jika tidak di perhatikan dengan baik maka tentunya akan berpengaruh kualitas kinerja pegawai. namun jika diabaikan maka tentunya akan berdampak buruk terhadap kualitas kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Mangkunegara (2001) Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu di miliki oleh pegawai harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih muda.

#### **2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara**

Hasil penelitian ini di peroleh bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan Antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. Karena adanya pengaruh positif maka dari itu dalam hasil penelitian ini peneliti perlu ada ketegasan bahwa situasi kerja pegawai masing harus di perhatikan, kurangi penekanan terhadap pegawai digantikan dengan muatan-muatan motivasi seperti apresiasi pekerjaan, seperti gaya komunikasi, mengedepankan arahan bersikap kekeluargaan, maupun motivasi atau apresiasi lain sesuai dengan kemampuan atasan, karena motivasi atau apresiasi itu bukan soal finansial melainkan cara menghargai kinerja itu adalah hal penting. Selain dari itu memberikan kejelasan pekerjaan kemudian memberikan kepercayaan diri terhadap pegawai kita, hal ini peneliti uraikan karena dalam penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja sangat berpengaruh positif, aspek positif dalam penelitian ini jika kita perhatikan dengan serius tentu akan berdampak pada kualitas kerja pegawai namun jika kita abaikan serta kurang memperhatikan maka berdampak buruk dalam kerja pegawai, oleh sebab itu pentingnya pimpinan baik lefel top manajemn, midel manajemn maupun lower manajemn memperhatikan dengan serius karna ada juga pengaruh secara signifikan dalam penelitian ini.

Hal ini di kuatkan oleh Bisen (2010) Stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada kesempatan, kendala atau permintaan terait dengan apa yang dia inginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting

### 3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara**

Dari hasil pengujian secara parsial di temukan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan juga ada hubungan atara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Demi menegaskan dalam penelitian ini maka uji simultan juga perlu di buktikan, sebagaimana dalam pengujian secara simultan membuktikan bahwa terdapat hubungan secura bersama-sama antara lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsinsi Maluku Utara. Oleh sebab itulah peneliti menganggap bahwa lingkungan kerja dan stres kerja perlu ada perhatian khusus dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsinsi Maluku Utara, mengingat kerja di tata dalam model perencanaan sebaik apapun kalau lingkungan kerja dan stres kerja pegawai tidak di perhatikan maka aspek perencanaan ini hanya sebagai bagian dari rencana yang tidak dapat memberikan hasil yang memuaskan, hal yang sama jika upaya kerja di lakukan oleh pegawai sudah menganggap maksimal namun karna ada faktor stres dan atau faktor lingkungan kerja sehingga tidak fokus melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan para pimpinan, dan ini akan berdampak buruk dalam ruang lingkup organisasi kedepan.

Untuk dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja dan stress pegawai demi tercapainya suatu pekerjaan pegawai yang berkualitas maupun kuantitas. Pernyataan ini sejalan dengan konsep kerja yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hasil ini sejalan dengan Suryadi (2001) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen instansi atau perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan atau instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan H1 terjawab yang mengartikan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dalam suatu lembaga organisasi formal maupun non formal dapat memperhatikan lingkungan kerja sebagaimana lingkungan kerja menjadi variable penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai atau karyawan.

2. Hal yang sama seperti terjawab dalam H2 bahwa kinerja pegawai dapat meningkat jika pegawai terbebas dari variabel stress kerja, dikarenakan stress kerja merupakan variabel terpenting selain dari variabel lingkungan kerja hal ini di buktikan dalam penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Antara stress kerja terhadap kinerja pegawai.
3. H1 dan H2 jika di uji secara bersamaan untuk membuktikan atau memperkuat kebenaran dalm penelitian ini maka dibuktikan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja bersama-sama pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara.

## 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.
- Eva H. Saragih. (2015, January 1). *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. QuickSTART Indonesia . <https://quickstart-indonesia.com/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>
- Fahmi. (2016). *Analisa Kinerja Laporan* (3rd ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Bandung.
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. .
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rusdian, & Prasetyo, D. (2023). . Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. . *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.
- Schermerhorn, J. (2005). *Manajemen Strategi*. Jakarta: YKPN.
- Sedarmayanti. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2nd ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. IKAPI.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xvi Ambon. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Suriyadi, P. Sentoso. (2001). *Ilmu Manajemen SDM*. Bandung: Gramedia.
- Suwarto. (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.
- Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. (5th ed.). Bandung: Manggu Media.