

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPNN di kementerian ATR/BPN Kota Bandung

Sendi Setiawan¹, Dedi Supiyadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korenponsi: sendisetiawan@student.inaba.ac.id

Dedi.supiyadi@inaba.ac.id

Article Information:

Received: 02 February 2025, Accepted: 10 February 2024, Published: 13 February 2025

Abstract

This study analyzes the influence of work environment and stress on PPNN employees' performance at the Ministry of ATR/BPN in Bandung City. This study uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. The population of this study was 117 PPNN employees, while the sample taken using the Slovin technique was 90 respondents. Data was collected through a questionnaire that measured the variables of work environment, work stress, and employee performance. The results of the analysis show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, work stress negatively and significantly affects employee performance. Work Environment and Work Stress jointly influence (simultaneously) the Performance of PPNN Employees at the Ministry of ATR/BPN in Bandung City. In addition, the contribution of Work Environment and Work Stress variables to Employee Performance is 25.9%. The work environment is a variable that has a dominant influence on employee performance.

Keywords: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia. Manusia merupakan salah satu elemen yang paling penting. Tanpa peran manusia, meskipun semua faktor yang diperlukan ada, organisasi tidak dapat berfungsi. Oleh karena itu, manusia merupakan penggerak dan penentu perkembangan organisasi, maka setiap organisasi harus memberikan arahan positif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2021:2), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, penggajian pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rismayanti et al. (2024), sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu perusahaan karena merupakan penentu pendorong keberhasilan suatu organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam menangani keseluruhan proses kerja dalam suatu organisasi

beserta tenaga kerjanya.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat diukur dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal dianggap sebagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas dalam suatu perusahaan (Dewiyani et al., 2020). Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa melanggar hukum, moral, dan etika, guna mencapai tujuan perusahaan secara sah.

Penulis melakukan penelitian di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.586, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung dengan jumlah responden sebanyak 117 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berdasarkan hasil temuan data dari bagian tata usaha diketahui bahwa kinerja pegawai PPNPN pada Kementerian ATR/BPN Kota Bandung selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2021 kinerja pegawai tercatat sebesar 87,50, namun menurun menjadi 86,13 pada tahun 2022, dan turun lagi menjadi 85,90 pada tahun 2023. Penurunan kinerja ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas pegawai, tetapi juga berdampak pada efektivitas operasional instansi secara keseluruhan dan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Penurunan kinerja pegawai PPNPN pada Kementerian ATR/BPN Kota Bandung disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi tempat kerja yang dapat menciptakan suasana menyenangkan, aman, dan menenangkan bagi pegawai yang akhirnya mempengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi perasaan bosan dan jenuh, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman justru dapat menimbulkan perasaan bosan dan jenuh yang berdampak pada tingkat kepuasan dan kinerja pegawai di tempat kerja (Baktiar et al., 2024). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti & Jaya (2024) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM Kementerian ATR/BPN Kota Bandung, mengenai lingkungan kerja fisik, ditemukan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia saat ini masih belum sepenuhnya lengkap dan beberapa kebutuhan yang menunjang kenyamanan dan kelancaran pegawai masih perlu dilengkapi. Selain itu, untuk lingkungan kerja non fisik, terdapat permasalahan antar pegawai, namun dengan adanya komunikasi dan mediasi yang baik, kesalahpahaman tersebut tidak berlangsung lama. Lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menghambat kenyamanan dan efisiensi pegawai yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketika seseorang dipengaruhi beberapa faktor di lingkungan kerja, yang dapat menghambat kesehatan dan perilakunya (Juliantika & Supiyadi, 2024). Menurut hasil penelitian terdahulu dari Saputro & Akbar (2024), Stres Kerja diartikan sebagai keadaan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Kondisi ini dapat muncul ketika seseorang menghadapi tekanan fisik maupun mental yang berlebihan di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan, menurunkan produktivitas, dan mempengaruhi kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sumber daya manusia pada Kementerian ATR/BPN Kota Bandung ditemukan bahwa stres kerja pada pegawai PPNPN disebabkan oleh

banyaknya berkas yang masuk dari loket pelayanan, hal ini mendorong pegawai untuk bekerja lembur sehingga pegawai mengalami kelelahan fisik dan stres kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja

Mangkunegara (2021:67) istilah kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja actual (pekerjaan atau kinerja yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Afandi (2021:83) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan tanpa melanggar hukum atau melanggar moral dan etika.

2.2 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2020:21), lingkungan kerja meliputi peralatan, bahan dan perkakas yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat orang bekerja, antara lain mencakup metode kerja yang diterapkan dan cara pengorganisasian pekerjaan (individu dan kelompok).

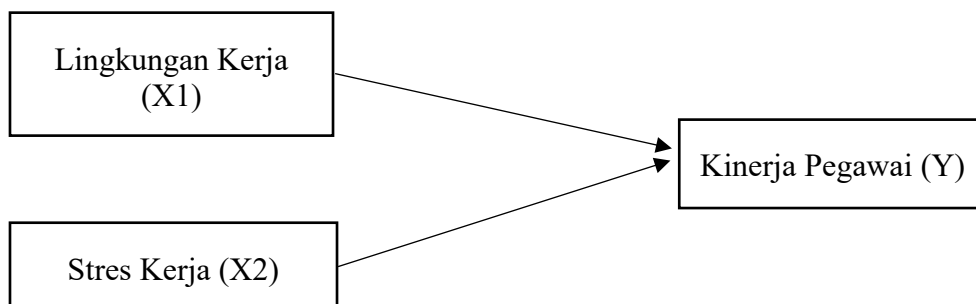
Menurut Dolonseda & Watung (2020) lingkungan kerja dapat dijadikan alat untuk mengukur dampak lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, hal ini bisa dilihat dari terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah stres, kurang termotivasi dalam bekerja, dan tidak dapat masuk kerja dengan tepat waktu.

2.3 Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2022) stres merupakan proses psikologis yang terjadi sebagai tekanan atau tuntutan yang datang dari lingkungan sekitar seseorang.

Stress kerja menurut Mangkunegara (2020:157) merupakan perasaan yang dialami dalam bentuk emosi tertekan saat menghadapi pekerjaan. Gejala yang tampak dari stres kerja adalah emosi tidak stabil, kesulitan tidur, gelisah, tegang dan gugup. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang sempit, pengawasan kerja yang rendah dan suasana kerja yang kurang sehat.

Berikut model penelitian yang menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap dependen:



Gambar 1 Model Penelitian

2.4 Penelitian Terdahulu

Published by:

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti lain. Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan atau dasar untuk memudahkan peneliti dalam penelitian. Sehingga penelitian terdahulu ini juga dapat diartikan sebagai sumber inspirasi yang kemudian dapat membantu lancarnya penelitian.

Table 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung	Rismayanti, Supiyadi & Fanji (2024)	Secara parsial Lingkungan Kerja dan Kompesasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh. Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung
2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri	Dewiyani, Rahmi & Herlina (2020)	Berdasarkan temuan penilitan bahwa, secara parsial <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan <i>Employee Engagement</i> , beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang	Abidin & Sasongko (2022)	Berdasarkan temuan penelitian bahwa, secara parsial dan simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang
4	Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan kerja dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat	Baktiar, Muttaqqin & Mubarak (2024)	Berdasarkan temuan penelitian bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat
5	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketahanan	Nurhidayanti & Jaya (2024)	Berdasarkan temuan penelitian, secara parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sedangkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif

	Pangan dan Pertanian Kota Bandung)		dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung)
6	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung	Juliantika & Supiyadi (2024)	Berdasarkan temuan penelitian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan stress kerja tidak berpengaruh. Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
7	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trifa Raya Laboratories	Saputro & Akbar (2024)	Berdasarkan temuan penelitian, secara parsial Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trifa Raya Laboratories
8	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Steven & Prasetyo (2020)	Berdasarkan temuan penelitian, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kar
9	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan	Huda & Azar (2021)	Berdasarkan temuan penelitian bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan

Sumber: Google Scholar

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Published by:

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah kuantitatif dengan pendekatan yang bersifat deskriptif dan verifikatif guna menjelaskan secara detail pengaruh dari Lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai PPNN di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung. Skla likert digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang diukur melalui kuesioner.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126), populasi adalah suatu bidang luas yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, subjeknya adalah pegawai PPNN di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung yang berjumlah 117 orang.

Dalam penelitian ini, penulis memilih Sebagian dari populasi sebagai sampel. Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari totalitas dan karakteristik yang dimiliki populasi, dan penulis menerapkan Teknik slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Oleh karena itu, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 responden. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNN)
2. Usia 25 tahun – 45 tahun
3. Lama bekerja 3 tahun – 15 tahun

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan langsung antara peneliti dengan pihak yang bertanggung jawab, untuk memperoleh informasi terkait dengan objek yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu metode penyebaran serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden. Kuesioner ini dibuat untuk mengumpulkan informasi terkait objek yang diteliti, populasi yang dijadikan responden adalah pegawai PPNN di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung.
3. Dokumentasi yaitu suatu metode pengumpulan informasi atau data seperti laporan, buku, dan dokumen. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang ada di instansi yang diteliti.
4. Studi pustaka yaitu metode yang mengandalkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber pustaka, seperti buku-buku, artikel ilmiah, jurnal, dan terbitan relevan dengan objek yang diteliti yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

3.4 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:3) variabel operasional merupakan atribut, karakteristik atau nilai dari individu, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan digunakan peneliti untuk melakukan analisis dan menarik kesimpulan.

Table 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Pekerjaan	1. Kecepatan dalam bekerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Sumber : Mangkunegara (2021:67)		2. Kemampuan dalam bekerja	Ordinal
	Kualitas Pekerjaan	1. Kerapian 2. Ketepatan 3. Hasil kerja	
	Kerja sama	1. Harmoni 2. Peran karyawan	
	Tanggung jawab	1. Tanggung jawab atas hasil 2. Pengambilan keputusan	
	inisiatif	1. Kemampuan untuk memecahkan masalah	
Lingkungan Kerja (X1) Sumber : Sedarmayanti (2020:21)	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan 2. Kelembaban 3. Kebisingan 4. Pewarnaan 5. Ruang untuk bergerak 6. Fasilitas	Ordinal
	Lingkungan kerja non-fisik	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan sesama rekan kerja 3. Keamanan bekerja	
Stres Kerja (X2) Sumber: Robbins dan Judge (2022)	Stres lingkungan	1. Ketidakpastian ekonomi 2. Ketidakpastian teknologi 3. Ketidakpastian politik	Ordinal
	Stres organisasi	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan pribadi	
	Stres individu	1. Masalah keluarga 2. Masalah ekonomi 3. Masalah kepribadian	

Sumber : Data Diolah 2025

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:267), Uji Validitas yaitu derajat kepastian antara data yang diperoleh objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan sudah tepat dalam mendefinisikan variabel.

Published by:

Menurut Sugiyono (2019:21), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu alat ukur. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap responden sebanyak 90 responden, dengan menggunakan pernyataan yang sebelumnya dinyatakan valid dalam uji validitas dan untuk menentukan tingkat reliabilitasnya.

3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan regresi yang mencakup variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y), dengan rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstan

b = Parameter Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres kerja

e = Error

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai seberapa signifikan masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Uji ini dilakukan pada taraf signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$)

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau Uji F pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen yang masuk kedalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan adalah dengan mengamati nilai probabilitas signifikan-nya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Table 3 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja sudah baik	0.5176	0.2072	Valid
	2. Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	0.6726	0.2072	Valid
	3. Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan	0.5233	0.2072	Valid
	4. Dekorasi di ruang kerja sudah sangat baik	0.6688	0.2072	Valid

	5. Terdapat ruang gerak yang cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan	0.6579	0.2072	Valid
	6. Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah lengkap dan memadai	0.6319	0.2072	Valid
	7. Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	0.4378	0.2072	Valid
	8. Situasi bekerja terasa nyaman antar sesama pegawai	0.5235	0.2072	Valid
	9. Keamanan di tempat kerja sudah baik	0.4527	0.2072	Valid
Stres Kerja (X2)	1. Saya merasa biaya untuk kebutuhan pokok semakin mahal	0.4477	0.2072	Valid
	2. Perkembangan teknologi membuat saya merasa sulit dalam menjalankan pekerjaan	0.5992	0.2072	Valid
	3. Isu politik mengganggu ketenangan saya saat bekerja	0.5547	0.2072	Valid
	4. Jumlah pekerjaan yang terlalu berlebihan	0.4539	0.2072	Valid
	5. Tuntutan dan tekanan kerja dari atasan	0.5421	0.2072	Valid
	6. Pimpinan saya tidak memberikan umpan balik mengenai hasil kerja saya	0.5916	0.2072	Valid
	7. Saya merasa keluarga tidak memberikan dukungan dalam pekerjaan saya	0.4814	0.2072	Valid
	8. Penghasilan yang diterima tidak mencukupi kebutuhan saya	0.5323	0.2072	Valid
	9. Saya merasa kesulitan beradaptasi dan susah untuk bekerja dalam tim	0.6673	0.2072	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan	0.7419	0.2072	Valid
	2. Hasil pekerjaan anda sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi	0.5734	0.2072	Valid
	3. Selalu menjaga kerapian tempat kerja untuk mendukung kelancaran dalam bekerja	0.7195	0.2072	Valid
	4. Saya selalu melakukan pengecekan ulang pekerjaan untuk menghindari kesalahan	0.6982	0.2072	Valid
	5. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	0.6927	0.2072	Valid

6. Dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi lain	0.6087	0.2072	Valid
7. Selalu berkontribusi secara aktif dalam diskusi dan keputusan tim	0.6369	0.2072	Valid
8. Menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan benar sampai pekerjaan tersebut selesai	0.8025	0.2072	Valid
9. Sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0.8000	0.2072	Valid
10. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan	0.5500	0.2072	Valid

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas, nilai R-Hitung semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah lebih besar dari nilai R-Tabel yaitu 0,2072 dan dapat dikatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diuji dan memenuhi kriteria validitas untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

4.2 Uji Reliabilitas

Table 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Criteria	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,878	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,733	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,701	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah reliabel, karena nilai Cronbach Alpha pada tiap variabel lebih besar dari 0,6.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ghozali (2021:196), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti pola berdistribusi normal. Apabila model regresi tidak menunjukkan distribusi normal, analisis statistik yang dilakukan tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji eksak Monte Carlo untuk melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat keyakinan 95%.

Table 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20801838

Published by:

Most	Extreme	Absolute	.121
Differences		Positive	.068
		Negative	-.121
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)			.131 ^d
	99%	Confidence	Lower Bound
	Interval		Upper Bound
			.122
			.139

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikansi 0,131, hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, menurut uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki hubungan yang kuat antar variabel independen. Model yang digunakan adalah model yang tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel independen.

Table 6 Uji Multikolinearitas

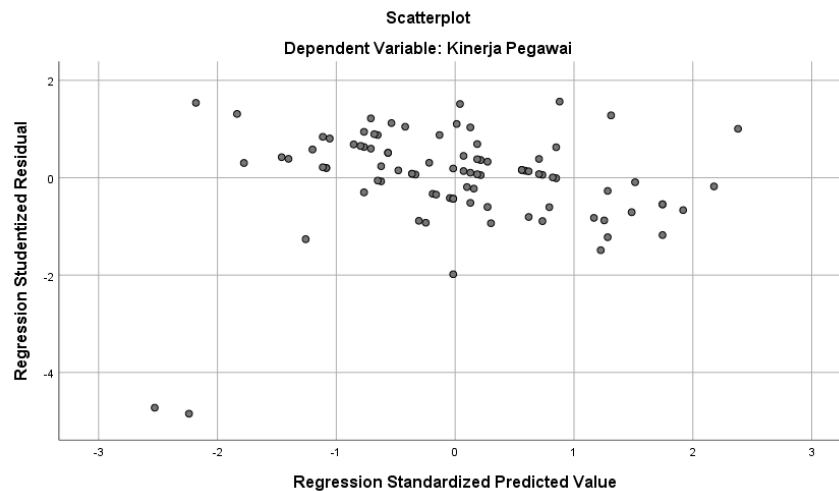
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.263	5.201		6.011	.000	
	Lingkungan Kerja	.383	.113	.329	3.397	.001	.910
	Stres Kerja	-.274	.088	-.302	-3.126	.002	.910

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk lingkungan kerja (X1) adalah 0,910 dan untuk stres kerja (X2) juga 0,910, hal ini menunjukkan nilai tersebut melebihi 0,1 selain itu, nilai VIF untuk lingkungan kerja (X1) berada pada angka 1,098 dan stres kerja (X2) juga sebesar 1,098 yang menegaskan tidak adanya multikolinearitas karena nilai VIF tersebut berada dibawah 10.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) Uji Heteroskedastisitas digunakan menentukan apakah ada tidaknya ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

Table 7 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini, karena titik-titik menyebar secara acak sehingga tidak membentuk pola.

4.4 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi berganda yaitu regresi yang menggunakan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	31.263	5.201
	Lingkungan Kerja	.383	.113
	Stres Kerja	-.274	.088

Dari hasil analisis regresi di atas, persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

- jika nilai lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja Pegawai (Y) = 31,263
- Variabel (X1) adalah Lingkungan Kerja dengan nilai koefisien 0,383, yang artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,383 apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan, sedangkan Stres Kerja (X2) tidak berubah.
- Variabel (X2) adalah stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,273 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat menurun sebesar -0,273, apabila stres kerja meningkat sebesar satu satuan, sedangkan lingkungan kerja (X1) tetap atau tidak berubah.

4.5 Pengujian Hepotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil uji parsial (uji-t)

Model	t	Sig.
-------	---	------

1	(Constant)	6.011	.000
	Lingkungan Kerja	3.397	.001
	Stres Kerja	-3.126	.002

Berdasarkan tabel 7, hasil dari uji t yang dilakukan terhadap setiap variabel independen dan dependen adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan uji parsial (uji-t) didapatkan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t tabel sebesar 1,984 tingkat signifikansi 5%, hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,397 > 1,984$) dan nilai signifikansinya yaitu 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja membaik maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapatkan variabel stres kerja memiliki nilai t tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 5% hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($-3,126 < 1,984$) dan nilai signifikansinya yaitu 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Uji F (simultan)

Table dibawah ini menunjukkan hasil uji F

Table 10 Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.023	2	160.011	15.199	.000 ^b
	Residual	915.933	87	10.528		
	Total	1235.956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Analisis statistik menunjukkan nilai F sebesar 15.199 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $p = 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.509 ^a	.259

Berdasarkan tabel 9 hasil uji determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,259. Hal ini

menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 25,9%. Sementara itu, faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi sebesar 74,1%.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dimana tingkat kualitas Lingkungan Kerja (X1) sangat mempengaruhi Kinerja pegawai (Y). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti & Jaya (2024), bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana tingkat stres kerja (X2) sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prasetio (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, kualitas lingkungan dan pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda & Azar (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai PPNPN di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang berarti bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan Kinerja Pegawai PPNPN di Kementerian ATR/BPN Kota Bandung.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki Pengaruh signifikan secara Bersama terhadap Kinerja Pegawai PPNPN (Y) pada Kementerian ATR/BPN Kota Bandung.
4. Kontribusi gabungan dari pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut secara bersamaan. Artinya, peningkatan kualitas Lingkungan Kerja (X1) dan pengelolaan Stres Kerja (X2) yang baik dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y), meskipun ada faktor lain yang juga mempengaruhi bagian yang tersisa.

Referensi

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing
- Baktiar, RO, Muttaqin, R., & Mubarak, DAA (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598.
- Dewiyani, AA, Rahmi, PP, & Herlina, L. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Jurnal Ekonomi Agribisnis dan Pertanian)*, 3(2), 269-280.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160-172.
- Juliantika, R., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2652-2660.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, cetakan kesebelas, Jl. Ibu Inggit Garnasih No. 40, Bandung 40252. ISBN 970-514-929-6.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayanti, A., & Jaya, RC (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung): (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1991-2000.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational behavior Update Eighteenth Edition*. Pearson Education Limited.
- Rismayanti, A., Supiyadi, D., & Fanji, FW (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 60-63.
- Saputro, AH, & Akbar, RR (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 416-424.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Litbang*. Bandung:

ALFABETA.

Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

