

**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA SEMARANG**

Oleh :

Kusnia lindsari¹, Askar Yunianto²

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
e-mail: ¹kusnialindsari84@gmail.com, ²askar@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work stress, work environment, and motivation on the performance of employees of Dinas Sosial Kota Semarang. Types of data used are primary data is data obtained directly from the original source of the questionnaire. Population in this research is employees of Dinas Sosial Kota Semarang. Sampling was done by proportional random sampling technique with a total sample 117 respondents. The data collected were analyzed using factor analysis to test the validity of question items, the reliability testing using cronbach alpha, and hypothesis testing using multiple linear regression. Regression testing result show that there are negative significant influence of work stress on employee performance, there are positive significant influence of work environment on employee performance, and there is positive significant influence of motivation to employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Motivation, and Employee Performance.

1. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan dari suatu organisasi yang baik adalah sebuah prestasi dari organisasi itu sendiri. Agar organisasi yang baik menjadi kenyataan dibutuhkan komitmen dari semua pihak, baik organisasi maupun masyarakat. Organisasi yang baik dan efektif harus memiliki individu-individu yang berkomitmen dan berkompeten didalamnya, selain itu organisasi harus memiliki lingkungan kondusif didalamnya guna mewujudkan suasana lingkungan yang membantu pegawai-pegawai yang bekerja di organisasi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Bukan itu saja, kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu tak lepas dari kinerja pegawai atau karyawan didalamnya. Karena kinerja pegawai juga berperan penting demi terwujudnya suatu organisasi. Menurut Dessler (2005), kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Sosial Kota Semarang merupakan salah satu organisasi di badan pemerintahan yang bergerak dibidang sosial di Kota Semarang. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang berlokasi di Balai Kota Semarang karena disini pusat kegiatan dilakukan. Dinas Sosial merupakan salah satu organisasi dalam Pemerintahan, yang memiliki visi mewujudkan kemandirian kesejahteraan sosial PMKS melalui pemberdayaan PSKS yang profesional. Dan memiliki misi 1. Meningkatkan kualitas, kuantitas, dan jangkauan pelayanan rehabilitasi sosial PMKS, 2. Meningkatkan pemberdayaan sosial keluarga miskin dan keluarga serta potensi sumber kesejahteraan sosial (PSKS), 3. Meningkatkan kualitas, kuantitas, dan jangkauan pelaksanaan perlindungan dan jaminan sosial, 4. Mengembangkan dan memperkuat sistem penyelenggaraan kesejahteraan sosial, 5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya untuk mendukung penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

1. Tinjauan Pustaka

1.1. Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Misalnya motivasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja, kompensasi, stress kerja, gaji, perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya (Mahmudi (2005:21) Disini hanya faktor stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang akan penulis bahas bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja seorang pegawai yang dalam hal ini pada bagian dinas sosial Kota Semarang.

1.2. Stress Kerja

Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Jadi stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres pegawai/karyawan dapat diakibatkan oleh beberapa faktor, yakni : 1) beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2) tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, 3) waktu dan peralatan yang kurang memadai, 4) konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, 5) balas jasa yang terlalu rendah, dan 6) masalah-masalah dari keluarga, (Hasibuan, 2007:2004). Penelitian Yasinta Endah Nastiti (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen” menyatakan stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Luki Haryuni (2017), dalam penelitiannya berjudul “ Analisis Pengaruh Disuplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perkebunan Jawa Tengah), menyatakan ada pengaruh signifikan negative stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Diana Khariani Sofyan (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi dalam penelitian Heny Sidanti (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, tidak dapat pengaruh yang signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Sri Purwati (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta”. Hasilnya dapat diperoleh`motivasi kerja `berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian Daniel Surjosuseno (202015), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic”, diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, (Alex S.N., 1990 : 241) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang meliputi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja.

1.4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu menurut Manullang (1982), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2001), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, motivasi merupakan dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang serta pemberian kegairahan bekerja yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

1.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja

Stress kerja yang merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2006) adalah gejala yang dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan pekerjaan tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, kemungkinan besar ia akan mengalami stress. Dalam penelitian Yasinta Endah Nastiti (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen” menyatakan stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Luki Haryuni (2017), dalam penelitiannya berjudul “Analisis Pengaruh Disuplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perkebunan Jawa Tengah), menyatakan ada pengaruh negative dan tidak signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas serta hasil-hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

H1: Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja diperusahaan (Basu Swasta, 1995). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk akan berdampak menurunnya kinerja karena karyawan akan merasa cepat jenuh dan tidak nyaman terhadap pekerjaan. Dalam penelitian Diana Khariani Sofyan (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Akan tetapi dalam penelitian Heny Sidanti (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, tidak dapat pengaruh yang signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas serta hasil-hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

2.5.3 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Salah satu factor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan. Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kekuatan. Motivasi berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau para pengikut.

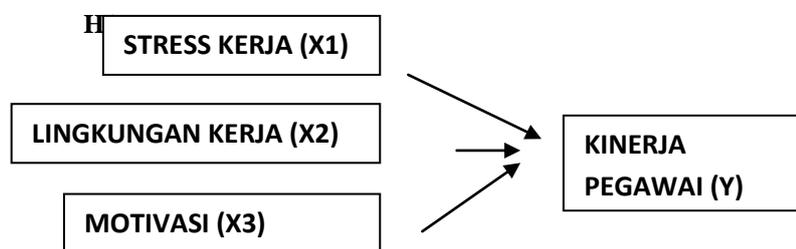
Dalam penelitian Sri Purwati (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta”. Hasilnya dapat diperoleh`motivasi kerja `berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai

Sedangkan dalam penelitian Daniel Surjosuseno (2015), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic”, diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Mengacu pada uraian di atas serta hasil-hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

2.6 Model Empirik Penelitian



3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2002). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang berjumlah 166.

2. Sampel

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representative artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Supramono, 2004):

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = populasi

moe = margin of error max yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi, yaitu 5%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + (166 \times 0,05)^2}$$

$$n = 117$$

Berdasarkan hasil perhitungan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin maka jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 117 responden. Dengan menggunakan proportional random sampling yakni pemilihan sampel secara acak melalui penggolongan populasi berdasarkan ciri tertentu dari populasi yang mewakili populasi tersebut.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang diisi oleh responden, meliputi : identitas dan tanggapan responden mengenai stress kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan kepada responden/obyek penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Dari hasil pengujian variabel bebas stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai KMO masing-masing variabel penelitian lebih dari 0,5, sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Masing-masing indikator dari variabel penelitian memiliki nilai lebih dari 0,4, sehingga dapat disimpulkan semua indikator-indikator pertanyaan dari variabel stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang diajukan oleh peneliti adalah valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel stress kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai ternyata diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel dan bisa dilakukan langkah selanjutnya.

4.3. Uji Model

1. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted R square*.

Berdasarkan uji model nilai *adjusted R square* sebesar 0,700, yang mengandung arti bahwa 70% variasi besarnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 30% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi pegawai, dll.

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen-nya.

Dari hasil analisis regresi secara simultan dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independent yakni stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Hal ini dapat dibuktikan dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada signifikan 5% atau 0,05.

4. 4. Metode Analisis Data

4.4.1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara stress kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan bantuan progam SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = -0,850 X1 + 0,224 X2 + 0,705 X3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Stress Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Motivasi

Hasil persamaan regresi diatas mengandung arti bahwa :

1. Stres kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap pegawai (Y) sebesar -0,850 (negatif) dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, hal ini mengandung arti apabila stress kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai di organisasi juga semakin rendah.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,705 (positif), dengan tingkat signifikansinya $0,003 < 0,05$, hal ini mengandung arti apabila semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai di organisasi juga meningkat.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,355 (positif), dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, hal ini mengandung arti apabila semakin baik motivasi, maka kinerja di organisasi juga akan meningkat

4.4.2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat objektif. Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji t, dengan hasil sebagai berikut :

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 = Stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diperoleh hasil dengan nilai t hitung sebesar 6,022 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 %, diperoleh t tabel sebesar 1,657 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu $-0,081 < 1,657$. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 > 0,05$, menandakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja pegawai terbukti atau **diterima**.

2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diperoleh hasil dengan nilai t hitung sebesar 3,009 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 %, diperoleh t tabel sebesar 1,657 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $3,009 > 1,657$. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,003 < 0,05$, menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti atau **diterima**.

3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diperoleh hasil dengan nilai t hitung sebesar 4,299 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5%, diperoleh t tabel sebesar 1,657 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $5,597 > 1,657$. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti atau **diterima**.

Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang menunjukkan hasil-hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar $-0,850$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa stress kerja yang dialami oleh pegawai dapat memberikan dampak yang negative pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Semarang, apabila tidak dikelola dengan baik, maka dapat berefek pada menurunnya kinerja pegawai. Dan karena dinas social merupakan organisasi yang menangani masalah-masalah social, seperti halnya ketika ada bencana alam disuatu daerah, maka dinas social berperan dalam membantu korban-korban bencana alam tersebut, walaupun tugas mereka berat, mereka akan tetap menjalankan tugas mereka, karena mereka tau tugas

mereka adalah tugas yang mulia, sehingga seberat apapun tugas mereka, mereka tetap akan melaksanakannya karena itu tugas mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Luki Haryuni (2017), yang menemukan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu menekan stress kerja, apabila stress kerja ditekan maka akan memperbaiki kinerja pegawai sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan maka akan memperbaiki kinerja pegawai di organisasi, karena apabila stress kerja ditekan maka akan menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar 0,142 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja maka akan memberikan peningkatan pada tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Diana Khariani Sofyan (2013), yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan tingkat lingkungan kerja sehingga dengan tingkat lingkungan kerja yang baik diharapkan bisa meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar 0,355 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Sri Purwati (2014), yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan tingkat motivasi, dengan adanya motivasi diharapkan bisa meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik pula kinerja pegawai.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan ketiga variabel bebas yang digunakan maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin sering pegawai mengalami stress maka kinerja pegawai semakin rendah.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin cocok lingkungan kerja maka memberikan kontribusi tinggi pada kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan, dalam hal ini organisasi perlu mengurangi stress kerja dengan cara menempatkan pegawai pada keahliannya, sehingga stress kerja dapat dikurangi.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka organisasi perlu memperbaiki hubungan atasan dengan bawahan, dan rekan kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, maka organisasi perlu memperhatikan kebutuhan fisik para pegawai, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang memungkinkan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian, diantaranya :

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga perlu factor lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Data-data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga dimungkinkan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

5.4 Riset Mendatang

1. Perlu ditambahkan beberapa variabel lain selain variabel yang diteliti (stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi), karena banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga di rekomendasikan untuk penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel lain kepemimpinan, disiplin kerja, dll.
2. Selain menggunakan kuesioner untuk mendukung objektivitas pengisian kuesioner yang dilakukan, peneliti dapat melakukan observasi kepada responden, karena dengan dilakukan observasi akan diperoleh data yang lebih akurat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex S. Nitisenito (1996), *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [2] Arep (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Universitas Trisakti.
- [3] As'ad, Moh (1987), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- [4] Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000), *Pengukuran Kinerja : Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah*.
- [5] Basu, Swastha (1995). *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta : Liberty
- [6] Beehr, YA dan JE Newman (1978), Job Stress, Employee Health And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model And Literature Review, *Personal Psychology*, p. 665-669.
- [7] Cavanaugh, MA, WR Boswell, MV Roeling, and JW Boudreau (2000), An Empirical Examination Of Self –Reported Work Stress Among Us Manager, *Journal of Applied Psychology*, p.65-74
- [8] Desler, Gary (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- [9] Ghazali, Imam (2001). *Aplikasi Analisis Multivariats dengan Program SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- [10] Gibson, James L et al (1997), *Organization Behavior, Structure and Process*, Richard D, Irwin
- [11] Gomes, Faustino Cardoso (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- [12] Hadi, Sutrisno (2002), *Analisis Regresi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- [13] Hakim (2006), Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI 2(2)* : 165-180.
- [14] Handoko, T. Hani (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- [15] Hasibuan, Malayu S.P (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi aksara : Jakarta.
- [16] Hasibuan, Malayu S.P (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [17] Husein, Umar, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Pt. Gramedia Putaka Utama, Jakarta.
- [18] Husein, Umar, 2008, *Metode Riset Bisnis*, Pt. Gramedia Putaka Utama, Jakarta.
- [19] Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2005), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- [20] Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi Offset.
- [21] Mahmudi (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan, YKPN, Yogyakarta.
- [22] Malthis, Robert (2006), *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat.
- [23] Malthis, Robert (2007), *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat.
- [24] Mangkunegara, Anwar Prabu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [25] Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [26] Manullang (1982), *Manajemen Personalia*, Aksara Baru, Jakarta.
- [27] Maryoto, S (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Utama, Jakarta.
- [28] Miner, John B (1988), *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw Hill, Singapore.

- [29] Rivai, Veithzal dan Dato Ahmad Fawzi (2004), *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [30] Robbins, Stephen (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prehalindo.
- [31] Robbins, S dan Coulter, M ((2010). *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Penerbit PT Indeks : Jakarta.
- [32] Sedarmayanti (2001), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : C.V Mandar Maju
- [33] Soedjono (2005), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, 7 (1).
- [34] Steffy, BD and JW Jones (1988), Work Place Stress and Indicator of Coronary-Disease Ris, *Academy of Management Journal*, p.682-698.
- [35] Sugiyono (2004), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Afabeta, Bandung.
- [36] Supramono dan Intiyas Utami (2004), *Desain Proposal Penelitian Akuntansi dan Keuangan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.