

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara

Ahmad Dzaky Thosary ^{1*}, Jubaidi ², Rinda Sandayani Karhab ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431382@umkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di tingkat kecamatan dan kelurahan sebagai ujung tombak pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang terdiri atas pegawai kantor kecamatan dan kelurahan di wilayah Samarinda Utara, dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$). Sementara itu, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,082 mengindikasikan bahwa 8,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan 91,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Temuan ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur di tingkat kecamatan, sementara manajemen stres tetap perlu diperhatikan sebagai langkah preventif dalam menghadapi dinamika beban kerja.

Keywords: Pengaruh; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Pegawai; Kantor Kecamatan.

Pendahuluan

Pelayanan administrasi pemerintahan pada tingkat kelurahan dan kecamatan umumnya menjadi tujuan masyarakat dalam menyelesaikan berbagai keperluan administratif. Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 terkait pembagian urusan pemerintahan, memaparkan bahwasanya kecamatan merupakan tempat camat bekerja dan bertindak sebagai perangkat daerah kabupaten. Unsur terpenting dari semua lembaga pemerintahan, termasuk desa dan kecamatan, adalah sumber daya manusia (Lestari et al., 2020). Pengelolaan sumber daya manusia termasuk bagian penting dalam setiap perusahaan, sebab sumber daya manusia bukan hanya aset yang tak ternilai harganya, tetapi juga merupakan alat utama untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan individu dalam memenuhi tugasnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Ayunasrah et al., 2022). Sebagai contoh, perhatian utama bagi manajemen di instansi pemerintah adalah menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, melalui dukungan fasilitas yang optimal untuk pegawai, sehingga mereka merasa nyaman dan terhindar dari stres saat menjalankan tugas mereka (Iis et al., 2022). Mengelola pegawai termasuk bagian penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Untuk mencapai kesuksesan bagi setiap pegawainya, instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Chandra & Simanjuntak, 2021). Instansi pemerintah perlu mengelola kualitas kinerja sumber daya manusia dengan baik, sebab kualitas kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi itu (Kusuma et al., 2023). Organisasi atau instansi pemerintah tentu akan memperoleh manfaat dari kinerja yang optimal dan berkualitas tinggi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Ayunasrah et al., 2022). Kinerja berkaitan dengan tugas yang dilakukan serta hasil yang diperoleh dari aktivitas pekerjaan itu (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Dalam sebuah instansi atau organisasi setiap pegawai bertanggung jawab atas tercapainya tujuan. Kontribusi karyawan akan membantu keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Lingkungan kerja yang positif dan stres kerja yang rendah akan memotivasi individu untuk bekerja secara efektif. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menandai pertumbuhan individu dan organisasi. Ada hubungannya kinerja pegawai dengan aktivitas kerja dan tugas yang dilaksanakan pegawai dalam suatu cara yang efektif (Ratnasari et al., 2024).

Kemampuan seseorang tidak akan cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika ia tidak mengetahui secara pasti apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja merupakan cerminan perilaku nyata setiap orang sebagai hasil dari pekerjaannya, yang dilakukan sesuai dengan jabatannya di dalam perusahaan (Warongan et al., 2022). Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi harus mampu mengelola dan menganalisis berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan faktor-faktor yang meliputi memiliki rencana kerja yang matang, berani mengambil risiko, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, dan mencari kemungkinan untuk menjalankan strategi yang telah direncanakan (Arbyan & Riyanto, 2023).

Usaha dalam meningkatkan kinerja, ada hal yang harus diperhatikan seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk suasana kerja dan mempengaruhi perilaku serta kinerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fasilitas fisik seperti ruang kerja dan perlengkapan, tetapi juga hubungan antar rekan kerja, komunikasi internal, dan dukungan atasan (Arbyan & Riyanto, 2023). lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap para pegawai, sebab lingkungan yang kondusif bisa meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung bisa mengurangi produktivitas. Jika lingkungan kerja nyaman, karyawan akan merasa betah dan nyaman untuk terus bekerja di tempat itu (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja mendapat pengaruh dari sejumlah faktor atau indikator, termasuk ruang kerja, kebersihan, dan interaksi karyawan (Arbyan & Riyanto, 2023). Oleh karena itu, dapat dibangun berdasarkan argumen teoretis dan bukti empiris bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Stres di tempat kerja termasuk salah satu elemen lain yang bisa memengaruhi kinerja pegawai, selain tempat kerja itu sendiri. Keadaan tegang yang memengaruhi emosi, kondisi mental, dan kondisi tubuh seseorang dikenal sebagai stres (Makkira et al., 2022). Stres kerja

bisa dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu *Eustress* dan *Distress*. *Eustress* bermanfaat bagi kesehatan, memberikan motivasi sehingga memberikan dampak positif bagi pekerja dan organisasi. Di lain sisi *distress* adalah dampak yang tidak menguntungkan atau negatif, menguras energi dan berakibat fatal bagi pekerja dan organisasi (Sari et al., 2021). Adanya tekanan secara terus menerus akan membuat pegawai merasakan stress di tempat kerja (Damayanti & Ferayani, 2023). Pengelolaan stres yang tidak efektif sering kali membuat seseorang sulit berinteraksi dengan lingkungannya secara konstruktif, baik secara pribadi maupun profesional (Prihastuty & Yustini, 2024). Stres kerja memiliki dua sisi yaitu, sebagai pemacu dan sebagai penghambat. Dalam intensitas yang moderat, stres dapat meningkatkan fokus dan motivasi. Namun, jika tidak dikendalikan, stres akan menurunkan semangat dan produktivitas. Oleh karena itu, dalam organisasi dengan beban kerja fluktuatif seperti pemerintahan, stres kerja memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dan stres kerja perlu diintegrasikan sebagai dua variabel yang tidak berdiri sendiri, tetapi saling mempengaruhi. Dalam konteks organisasi publik seperti kecamatan dan kelurahan, lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja, karena pegawai merasa nyaman, didukung secara sosial, dan memiliki sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas (Nurhandayani, 2022). Stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja, karena menyebabkan kelelahan mental, menurunnya konsentrasi, dan semangat kerja (Sari, 2023). Stres kerja dapat meningkat karena lingkungan kerja yang buruk (Mandagie & Uhing, 2016). Artinya, ada kemungkinan hubungan tidak langsung (mediasi) antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Karena itu, penting menganalisis kedua variabel secara simultan. Pendekatan ini mendukung hipotesis bahwa keduanya bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Samarinda memiliki 10 Kecamatan dan 59 kelurahan, penelitian ini dilakukan di Kecamatan dan Kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Samarinda Utara. Kecamatan Samarinda Utara ini merupakan Kecamatan terbesar di Samarinda. Saat ini kelurahan sudah menerapkan program kelurahan digital, dimana masyarakat bisa mengurus keperluannya melalui *website* saja. Tetapi realitanya program tersebut menimbulkan suatu masalah yaitu terhambatnya pekerjaan yang disebabkan oleh usia pegawai yang sudah berusia tua dan kurang mengerti mengenai *Information Technology*, hal itu yang menjadikan lingkungan kerja di Kelurahan menjadi kurang nyaman akibat Sumber Daya Manusia yang kurang memadai, dan bisa meningkatkan stres kerja bagi pegawai yang berusia muda dikarenakan harus bekerja lebih ekstra agar program kelurahan digital bisa berjalan dengan lancar. Dengan kurangnya Sumber Daya Manusia itu, jadi kelurahan wilayah Samarinda Utara memerlukan Sumber Daya Manusia yang lebih muda dan paham *Information Technology* untuk membantu pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada sekretaris kecamatan dan kelurahan di wilayah Kecamatan Samarinda Utara, diperoleh temuan mengenai permasalahan lingkungan kerja dalam aspek fasilitas. Salah satu masalah yang ditemukan adalah keterbatasan jumlah komputer yang tersedia bagi pegawai, sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan tugas administratif. Selain itu, beberapa kelurahan menghadapi permasalahan kebersihan lingkungan karena letaknya yang berdekatan dengan kawasan hutan, sehingga memerlukan petugas kebersihan atau tukang kebun. Masalah lingkungan lainnya terkait dengan suhu ruangan, di mana beberapa kelurahan masih belum mengalami proses renovasi, sehingga belum memiliki fasilitas pendingin udara. Hal ini menyebabkan suhu ruangan menjadi panas, terutama pada siang hari, yang berdampak pada kenyamanan dan

konsentrasi kerja pegawai. Peneliti juga menemukan adanya tekanan stres kerja yang dialami pegawai pada waktu-waktu tertentu, seperti pada masa pelaksanaan Pemilihan Umum (Pemilu), di mana pegawai harus bekerja lebih ekstra untuk memastikan kelancaran proses tersebut. Tekanan serupa juga muncul saat pelaksanaan program pemerintah seperti program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat (Probebaya), yang mengharuskan pegawai berinteraksi dengan banyak warga dan ketua RT dalam rangka peningkatan pembangunan wilayah. Beban kerja yang meningkat ini diperparah oleh keterbatasan sumber daya manusia di kantor kelurahan, yang menyebabkan penumpukan pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan, mengingat meningkatnya tuntutan dan kompleksitas pekerjaan di lingkungan instansi pemerintahan. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat diperlukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta mengelola stres kerja secara efektif.

Penelitian terdahulu yang memperlihatkan hasil Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Muchlis & Rismayanti, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menggunakan metode analisis data pendekatan kuantitatif memperlihatkan hasil kinerja pegawai terbukti mendapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja (Iis et al., 2022). Tetapi penelitian sebelumnya juga memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak mendapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja (Hermawan, 2022). Penelitian terdahulu juga yang membahas variable stres kerja menyatakan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh positif signifikan stress kerja (Widodo & Yandi, 2022). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh positif signifikan dari stress kerja (Lestari et al., 2020). Tetapi berbeda dengan penelitian yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak mendapat positif signifikan dari stres kerja (Prihastuty & Yustini, 2024). Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak difokuskan pada sektor swasta maupun instansi pemerintahan di tingkat pusat. Oleh karena itu, masih terbatas kajian yang secara spesifik membahas konteks di tingkat kecamatan, terutama pada unit pelayanan publik seperti yang terdapat di Kecamatan dan Kelurahan wilayah Samarinda Utara. Kompleksitas situasi di wilayah tersebut meningkat seiring dengan diterapkannya program kelurahan digital, yang berpotensi menambah beban kerja dan memicu stres kerja baru bagi para pegawai. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang tidak hanya menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi juga mempertimbangkan kondisi kontekstual di lapangan yang hingga saat ini masih minim dieksplorasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru dalam penelitian yang membahas terkait kinerja pegawai di tingkat Kecamatan dan Kelurahan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus analisis terhadap pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dalam konteks unit pelayanan publik di tingkat Kecamatan dan Kelurahan, yang masih jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan dinamika baru yang muncul akibat implementasi program kelurahan digital yang berpotensi memengaruhi beban dan kinerja pegawai secara signifikan.

Metode

Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hubungan seperti ini, metode kuantitatif adalah pilihan yang tepat karena menghasilkan data angka yang bisa diolah secara statistik

(Sahir, 2021). Pendekatan kuantitatif merupakan strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian jenis ini. Penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Selain itu, Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, sedangkan analisis data kuantitatif atau statistik diterapkan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan dan Kelurahan di wilayah Kecamatan Samarinda Utara, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN (honorar). Jumlah total populasi berdasarkan informasi yang dihimpun melalui hasil pengamatan langsung di lapangan adalah sebanyak 125 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau kelompok tertentu. Teknik ini dipilih agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang setara untuk dipilih sebagai responden, jadi hasilnya bisa digeneralisasikan. Jika jumlah populasi diketahui, rumus Yamane dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel. Berdasarkan hasil perhitungan ditentukan sampel terdiri dari 100 responden.

Prosedur pengumpulan data adalah tahapan krusial di dalam penelitian. Untuk mengumpulkan data dalam studi ini, dilakukan penyebaran kuesioner dan observasi di Kelurahan dan Kecamatan Samarinda Utara. Data kuesioner dikaji dengan menggunakan Skala Likert. Pendapat, keyakinan, atau pandangan masyarakat terhadap topik tertentu bisa diukur dengan memanfaatkan skala ini.

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hasil tabel 1 bertujuan agar analisis data dilakukan untuk mengolah data penelitian yang sudah dikumpulkan sebelumnya dan memastikan keakuratannya. Penelitian ini memanfaatkan bantuan perangkat lunak SPSS Statistic 25 untuk mengolah data yang telah peneliti peroleh dari penelitian (Purnomo, 2016). Adapun uji yang digunakan pada penelitian ini yakni:

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian instrumen data untuk menilai tingkat sejauh mana suatu item mampu secara akurat mengukur konsep atau konstruk yang dimaksudkan untuk diukur. Item tersebut dikatakan valid apabila terdapat korelasi signifikan dengan skor totalnya, yang memperlihatkan bahwa item itu mendukung untuk mengungkapkan hal yang dimaksudkan. Item biasanya berupa pernyataan yang diberikan kepada responden dalam format kuesioner guna memperoleh data tertentu. Dengan menggunakan uji dua sisi dan tabel *r* pada tingkat signifikansi 0,05 dapat membantu memutuskan apakah suatu item sah atau tidak. Jika hitung *r* lebih besar atau sama dengan tabel *r* dan skornya positif, item itu dianggap dapat diterima, dimana jika hitung *r* kurang dari atau sama dengan tabel *r*, item itu dianggap tidak valid. Uji ini dilakukan untuk seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsisten tidaknya alat ukur seperti kuesioner dalam mengukur sesuatu yang akan diukur secara berulang bisa ditentukan dengan menjalankan uji reliabilitas. Skala interval (seperti skala Likert 1-4) dalam suatu penelitian sering diukur dengan memanfaatkan metode yang disebut dengan *Cronbach Alpha*. Uji ini bertujuan untuk Menilai konsistensi internal antar item dalam satu variabel, seperti memastikan apakah 3–4 pertanyaan yang berkaitan dengan stres kerja saling menguatkan dan mendukung satu sama lain dan Mendeteksi apakah kuesioner bisa digunakan secara berulang tanpa hasil yang berubah drastis. Uji reliabilitas ini merupakan lanjutan dari uji validitas, dimana hanya item yang valid yang akan diuji. Kriteria 0,6 digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen. Reliabilitas dinilai kurang baik jika nilainya kurang dari 0,6, cukup baik jika nilainya 0,7, dan baik jika nilainya lebih dari 0,8.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum menerapkan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi ketentuan statistik yang sesuai. Apabila asumsi-asumsi tersebut terpenuhi, maka hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat dan bebas dari bias. Adapun jenis-jenis uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

4. Uji Linieritas

Linear tidaknya hubungan yang terjadi antara dua variabel bisa ditentukan dengan menjalankan uji linieritas. Uji ini harus diselesaikan sebelum melakukan regresi linier atau analisis korelasi Pearson. Uji Linearitas dilakukan dengan ambang batas signifikansi 0,05 saat menggunakan SPSS. Hubungan linier antara dua variabel didefinisikan sebagai hubungan yang memiliki nilai signifikansi (Linearitas) di bawah 0,05.

5. Uji Normalitas

Normal tidaknya distribusi yang terjadi pada variabel independen dan dependen bisa ditentukan dengan menjalankan uji normalitas. Ketentuan-ketentuan berikut harus disertakan dalam model regresi yang baik, bersama dengan analisis grafis dan pengujian statistik: yaitu pertama dilakukan penerimaan pada hipotesis saat nilai signifikansi atau probabilitas melebihi 0,05, sebab dijumpai adanya distribusi normal pada data. Kedua dilakukan penolakan pada hipotesis saat nilai signifikansi atau probabilitas di bawah 0,05, sebab tidak dijumpai adanya distribusi normal pada data.

6. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya hubungan yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi bisa ditentukan dengan mengimplementasikan model analisis data yang disebut dengan uji multikolinieritas. Bila tidak ada korelasi yang jelas antara variabel independen, model regresi yang layak dihasilkan. Multikolinearitas menimbulkan kesulitan dalam menilai kontribusi disetiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dua teknik digunakan untuk memeriksanya: Toleransi (TOL) dan Faktor Inflasi Varians (VIF). Uji ini dilakukan menggunakan SPSS dan erikut ini adalah kriteria nilai

VIF < 10 dan TOL > 0,1 menunjukkan tidak ada multikolinearitas;

VIF ≥ 10 atau TOL ≤ 0,1 menunjukkan adanya multikolinearitas.

7. Uji Heteroskedastisitas

Ada tidaknya perbedaan yang dijumpai pada keragaman residual diantara satu observasi dengan observasi yang lain bisa ditentukan dengan menjalankan uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak boleh ada dalam model regresi yang baik. Satu dari sekian teknik untuk menentukan heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*, dengan menggunakan nilai signifikansi. Panduan untuk penentuan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: dilakukan penerimaan pada hipotesis saat nilai signifikansi atau probabilitas melebihi 0,05, sebab tidak dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas pada data. di lain sisi, dilakukan penolakan pada hipotesis saat nilai signifikansi kurang dari 0,05, sebab dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas pada data.

8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sejumlah variabel independen digunakan dalam teknik analisis yang dikenal sebagai regresi berganda untuk meramalkan atau menjelaskan variabel dependen. Regresi berganda menguji dampak dari dua atau lebih faktor independen pada satu variabel dependen. Berikut ini adalah deskripsi rumus persamaan Regresi Berganda: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$. Keterangan : Y = Kinerja Pegawai, A = Konstanta, B = Koefisien Regresi, X1 = Lingkungan Kerja, X2 = Stres Kerja, E = Error

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05, maka hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji. Begitupun sebaliknya, apabila nilai t hitung tidak melebihi t tabel ditingkat signifikansi yang sama, maka hubungan tersebut tidak dapat dianggap signifikan.

2. Uji Simultan (uji f)

Uji ini guna menyatakan bahwasanya ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen secara simultan bisa ditentukan dengan menjalankan uji F. Nilai F yang diperoleh dibandingkan dengan tabel F pada tingkat keyakinan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen, untuk melengkapi prosedur pembuktian. Uji Simultan memiliki kriteria berikut untuk menerima atau menolak hipotesis. H_0 = dilakukan penerimaan pada H_0 saat nilai F hitung di bawah F tabel atau nilai signifikansi melebihi 0,05. Maknanya variabel terikat tidak mendapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan. H_a = dilakukan penerimaan pada H_a saat nilai F hitung melebihi F tabel atau nilai signifikansi di bawah 0,05. Maknanya variabel terikat mendapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan.

3. Uji Determinasi

Uji ini guna menentukan besar kecilnya pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa ditentukan dengan memanfaatkan koefisien determinasi. Pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen mengalami penurunan saat koefisien determinasi model regresi memiliki nilai mendekati 0. Sejauh mana varians variabel dependen mampu dijelaskan oleh model bisa ditentukan oleh pengujian ini. Sederhananya, R square adalah alat yang bermanfaat guna memprediksi dan menilai pengaruh gabungan variabel X terhadap variabel Y.

Hasil

Deskripsi Data Responden

Seratus sampel yang terdiri dari pegawai kantor Kecamatan Samarinda Utara dan 8 Kelurahan di wilayah Samarinda Utara berpartisipasi dalam penelitian ini yang di mulai pada bulan Maret 2025 untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah karakteristik responden:

1) Jenis Kelamin

Tabel 2. *Jenis Kelamin Responden*

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Jumlah Laki Laki	51	51%
Jumlah Perempuan	49	49%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa 100 responden dari penelitian ini di ikuti oleh 51 pegawai laki laki (51%) sedangkan Perempuan ada 49 pegawai (49%). Sehingga menunjukkan responden dari Kecamatan dan Kelurahan Samarinda Utara lebih di dominasi oleh pegawai laki laki.

2) Instansi Pegawai

Tabel 3. *Instansi Pegawai Responden*

Instansi	Responden	Persentase
Kecamatan Samarinda Utara	11	11%
Kelurahan Sempaja Timur	11	11%
Kelurahan Sempaja Barat	12	12%
Kelurahan Sempaja Utara	12	12%
Kelurahan Sempaja Selatan	11	11%
Kelurahan Lempake	11	11%
Kelurahan Sungai Siring	10	10%
Kelurahan Budaya Pampang	10	10%
Kelurahan Tanah Merah	12	12%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 3 memperlihatkan bahwa responden sudah di bagi dengan jumlah yang sudah di tentukan sebelumnya melalui wawancara dengan jumlah responden 10-12 responden di setiap instansi dengan persentase 10%-12%. Hal ini dilakukan agar responden dapat terbagi rata tetapi tetap menyesuaikan dengan jumlah pegawai di instansi tersebut. Ini juga di lakukan agar data lebih akurat, karena kurang efektif jika jumlah responden setiap instansi memiliki selisih yang jauh berbeda.

3) Status Kepegawaian

Tabel 4. *Status Kepegawaian Responden*

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	57	57%
Honorir	43	43%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dari pegawai PNS sebanyak 57 pegawai (57) dan pegawai honorer sebanyak 43 pegawai (43%). Hal ini menunjukkan responden di dominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kecamatan dan disetiap kelurahan.

4) Pendidikan

Tabel 5. Pendidikan Responden

Pendidikan	responden	Persentase
SMA/Sederajat	40	40%
S1	52	52%
S2	8	8%
Total	100	100%

Tabel 5 menyajikan hasil yaitu responden di tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 40 pegawai (40%), dengan pendidikan S1 sebanyak 52 pegawai (52%) dan pendidikan S2 sebanyak 8 pegawai (8%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan S1.

5) Usia

Tabel 6. Usia Responden

Usia	Responden	Persentase
21-30	27	27%
31-40	17	17%
41-50	42	42%
51-60	14	14%
Total	100	100%

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 sebanyak 27 pegawai (27%), dengan usia 31-40 sebanyak 17 pegawai (17%), usia 41-50 sebanyak 42 pegawai (42%), dan usia 51-60 sebanyak 14 pegawai (14%). Hasil diatas menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 41 tahun sampai 50 tahun dari setiap instansi.

Deskripsi Data variabel Penelitian

Bagian ini akan diuraikan hasil temuan yang diperoleh berdasarkan analisis terhadap tanggapan responden atas tiap bagian instrumen kuesioner yang terapkan guna menilai setiap variabel penelitian, terutama penilaian responden terhadap pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap lingkungan kerja. Dalam menghitung nilai rata-rata dan untuk mengevaluasinya, digunakan rentang skala yang telah ditetapkan sebagai acuan penilaian sebagai berikut yaitu :

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

$$1,00 - 1,75 = \text{Sangat Rendah}$$

$$1,76 - 2,51 = \text{Rendah}$$

$$2,52 - 3,27 = \text{Tinggi}$$

$$1,28 - 4,00 = \text{Sangat Tinggi}$$

Hasil diatas merupakan uraian statistik pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap terhadap variabel dependen (Y).

1) Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
X1.1	Frekuensi	49	46	3	2	100	3.42
	Bobot	196	138	6	2	342	
X1.2	Frekuensi	60	35	4	1	100	3.54
	Bobot	240	105	8	1	354	
X1.3	Frekuensi	49	43	6	2	100	3.39
	Bobot	196	129	12	2	339	
						1335	3.45
						Sangat Tinggi	

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil nilai rata-rata variabel X1 yakni lingkungan kerja sebesar 3.45, dari hasil tersebut dapat dilihat responden memberikan nilai sangat tinggi pada indikator kebersihan lingkungan kerja yakni sebesar 3.54, dan memberikan nilai terendah pada indikator hubungan antar rekan kerja yaitu dengan nilai rata rata 3.39. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja di Kecamatan Samarinda Utara sudah cukup baik terutama pada kebersihan lingkungan kerja

2) Stres Kerja (X2)

Tabel 8. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Indikator		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
X2.1	Frekuensi	21	20	42	17	100	2.45
	Bobot	84	60	84	17	245	
X2.2	Frekuensi	19	23	35	23	100	2.38
	Bobot	76	69	70	23	238	
X2.3	Frekuensi	12	26	28	34	100	2.16
	Bobot	48	78	56	34	216	
						999	2.33
						Rendah	

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata rata dari variabel X2 sebesar 2.33, dari hasil tersebut dapat dilihat responden memberikan nilai rendah pada indikator tugas yang menumpuk yakni sebesar 2.45, dan memberikan nilai terendah pada indikator *dead line* tugas yang di berikan yaitu dengan nilai rata rata 2.16. Jadi dari hasil di atas tugas yang menumpuk tidak terlalu membuat karyawan menjadi stres begitu pula pada indikator *dead line* tugas yang diberikan.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
Y.1	Frekuensi	51	45	2	2	100	3.45
	Bobot	204	135	4	2	345	
Y.2	Frekuensi	37	54	8	1	100	3.27
	Bobot	148	162	16	1	327	
Y.3	Frekuensi	42	50	6	2	100	3.32
	Bobot	168	150	12	2	332	
Y.4	Frekuensi	40	53	6	1	100	3.32
	Bobot	160	159	12	1	332	
						1736	3.34
						Sangat Tinggi	

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil nilai rata-rata variabel Y yakni kinerja pegawai sebesar 3.34, dari hasil tersebut dapat dilihat responden memberikan nilai sangat tinggi pada indikator kualitas kerja yakni sebesar 3.45, dan memberikan nilai terendah pada indikator kuantitas kerja yaitu dengan nilai rata rata 3.27. Jadi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di kantor Kecamatan dan Kelurahan sudah cukup baik.

Analisis Data

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel df=(n-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK.1	0.812	0.196	Valid
	LK.2	0.816	0.196	Valid
	LK.3	0.836	0.196	Valid
Stres Kerja	SK.1	0.895	0.196	Valid
	SK.2	0.918	0.196	Valid
	SK.3	0.923	0.196	Valid
Kinerja Pegawai	KP.1	0.787	0.196	Valid
	KP.2	0.758	0.196	Valid
	KP.3	0.717	0.196	Valid
	KP.4	0.745	0.196	Valid

Tabel 10 menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan adalah valid, karena skor r hitung > r tabel.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Pernyataan	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,758	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,899	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,742	Reliabel

Tabel 11 menunjukkan bahwa bahwa seluruh variabel pernyataan memiliki nilai yang, jika dibandingkan dengan skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6, maka dapat dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linieritas

Tabel 12. Uji Linieritas

Anova Tabel	F	Sig
Y*X1 <i>Deviation from Linierity</i>	1,086	0,337
Y*X2 <i>Deviation from Linierity</i>	1,636	0,126

Tabel 12 memperlihatkan bahwa nilai F pada *Deviation from Linearity* untuk variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja adalah 1,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,337, sehingga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear. Sementara itu, nilai F pada *Deviation from Linearity* untuk variabel kinerja pegawai dan stres kerja adalah 1,636 dengan nilai signifikansi 0,126, yang juga mengindikasikan adanya hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

2) Uji Normalitas

Tabel 13. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.98642712
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.085
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

Tabel 13 Menunjukkan hasil diketahui bahwa skor signifikansi (2-tailed) dari uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,070. Karena nilai ini melebihi tingkat signifikansi 0,05, oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan data yang dianalisis mengikuti distribusi normal

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 14. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,900	1.111	Tidak Mengalami Multikolinieritas
X2	0,900	1.111	Tidak Mengalami Multikolinieritas

Tabel 14 memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 1,111, dan untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga 1,111. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang dianalisis atau tidak ada hubungan yang kuat diantara variabel independen tersebut, sehingga model regresi dapat diandalkan guna analisis lebih lanjut.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.031	1.007		1.024	0.309
X1	0.005	0.082	0.007	0.066	0.948
X2	0.044	0.047	0.100	0.936	0.352

Tabel 15 menunjukkan hasil signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,948 yang artinya sig > 0,05, begitu juga variabel Stres Kerja menunjukkan hasil 0,352 yang artinya sig > 0,05. Berarti dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 16.** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10.323	1.525
X1	0.319	0.124
1 X2	0.037	0.071

Berdasarkan tabel 16 tersebut dapat diambil persamaan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Utara.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.323 + 0.319 X_1 + 0.037 X_2 + 0.5$$

- 1) $a = 10.323$, jika variabel lingkungan kerja dan stres kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada nilai 10.323 satuan. Ini adalah nilai dasar kinerja pegawai tanpa pengaruh kedua variabel bebas.
- 2) $b_1 = 0.319$, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.319 satuan, dengan asumsi stres kerja (X_2) tetap
- 3) $b_2 = 0.037$, setiap peningkatan 1 satuan pada stres kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.037 satuan, dengan asumsi X_1 tetap.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Tabel 17. Uji Parsial (T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Koefesien regresi	Keterangan
X1	2.577	1.984	0.011	0.319	Ada pengaruh dan positif
X2	0.522	1.984	0.603	0.037	Tidak ada pengaruh dan positif

Sumber : Data duolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 17, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,011 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,577 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara nyata berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel Stres Kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,603 ($p > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,522 yang lebih kecil dari t tabel 1,984 menjadi dasar penolakan hipotesis kedua (H_2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.

2) Uji F

Tabel 18. Uji F

Model		F Hitung	F Tabel	Sig
1	Regression	4.312	3.09	0.016

Tabel 18 dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016, yang berada di bawah ambang batas 0,05, serta nilai F hitung sebesar 4,312, yang lebih tinggi daripada nilai F tabel. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara dan Kelurahan-kelurahan di wilayah Samarinda Utara. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di wilayah tersebut.

3) Uji Determinasi

Tabel 19. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	0.082	0.063	1.83288

Tabel 19 menyajikan nilai koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian yang menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (X1) dan (X2) di Kecamatan Samarinda Utara serta Kelurahan wilayah tersebut. Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,8, yang berarti bahwa kombinasi dari kedua faktor independen tersebut hanya menjelaskan 8% variasi dalam kinerja pegawai. Sisanya, yaitu 92%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Pembahasan

Bagian ini menguraikan interpretasi hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), yang telah diuji memakai analisis regresi linier berganda serta uji-uji pendukung lainnya seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,011 ($p < 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 2,577 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,984. Artinya, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima secara statistik. Temuan ini memperkuat literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Irma & Yusuf, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan ventilasi, tetapi juga faktor sosial dan psikologis seperti hubungan interpersonal antar pegawai, dukungan dari atasan, dan budaya kerja yang harmonis. Dalam konteks Kecamatan dan Kelurahan di Samarinda Utara, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada kebersihan lingkungan kerja, dengan nilai rata-rata 3,54, mengindikasikan bahwa kebersihan sangat diapresiasi oleh pegawai sebagai elemen utama kenyamanan kerja. Sementara itu, indikator hubungan antar rekan kerja memiliki nilai terendah (3,39), yang menandakan masih ada ruang perbaikan dalam membangun iklim kerja yang lebih kolaboratif.

Selain aspek fisik dan sosial, penting pula menyoroti bahwa keberadaan fasilitas pendukung seperti ketersediaan komputer, ruang kerja yang layak, serta pendingin ruangan, terbukti turut menunjang kelancaran pekerjaan administratif pegawai. Sebagaimana dijelaskan dalam wawancara, kendala berupa keterbatasan fasilitas masih dirasakan di beberapa kelurahan, dan hal ini berpotensi menjadi penghambat produktivitas jika tidak segera ditindaklanjuti. Oleh karena itu, perbaikan sarana dan prasarana harus menjadi prioritas bagi pengelola instansi. Dukungan lingkungan kerja juga dapat berperan sebagai pelindung terhadap tekanan kerja yang timbul dari beban administratif atau program digitalisasi seperti "kelurahan digital". Transformasi ke arah pelayanan digital yang menuntut kemampuan teknologi tinggi, secara implisit memerlukan lingkungan kerja yang mendukung adaptasi pegawai, khususnya mereka yang berusia lanjut atau belum terbiasa dengan teknologi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berbeda dengan lingkungan kerja, hasil uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,603 ($p > 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 0,522 yang lebih kecil dari t-tabel 1,984. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak. Secara deskriptif, nilai rata-rata untuk variabel stres kerja berada pada kategori "rendah" (2,33), khususnya pada indikator terkait deadline tugas (2,16) dan beban kerja menumpuk (2,45). Hal ini menandakan bahwa secara umum, pegawai tidak merasakan tekanan berlebih dalam melaksanakan tugas mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Kecamatan dan Kelurahan Samarinda Utara, stres kerja belum menjadi variabel utama yang menghambat performa. Kemungkinan ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti stabilitas pekerjaan (khususnya bagi PNS), jam kerja yang lebih teratur, serta beban kerja yang relatif dapat dikendalikan. Selain itu, budaya kerja di lingkungan pemerintahan yang cenderung birokratis dan hierarkis memungkinkan pembagian tugas yang terstruktur, sehingga stres akibat multitasking atau target tidak terlalu dominan.

Namun demikian, tidak berarti bahwa stres kerja dapat diabaikan. Pada waktu-waktu tertentu, seperti pelaksanaan Pemilu atau program pembangunan masyarakat (Prokebaya), pegawai dihadapkan pada beban kerja tambahan yang cukup berat. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres dan berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, meskipun hasil penelitian saat ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan, penting bagi instansi untuk tetap menerapkan manajemen stres yang efektif sebagai langkah preventif, misalnya melalui pelatihan manajemen waktu, penyediaan ruang istirahat yang memadai, serta pembagian tugas yang adil. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Chandra & Simanjuntak, 2021). Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian yang justru menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Lestari et al., 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F, ditemukan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung 4,312 yang lebih besar dari F tabel 3,09. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, meskipun secara individu stres kerja tidak signifikan, dalam kombinasi dengan lingkungan kerja, ia tetap memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi publik, pengelolaan kedua faktor secara bersamaan akan lebih efektif dalam meningkatkan performa karyawan dibandingkan jika hanya berfokus pada satu aspek. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi buffer atau penyangga dari efek negatif stres kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memperbesar dampak stres terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan seimbang agar kinerja pegawai tetap optimal, bahkan saat menghadapi tekanan kerja (Kusuma et al., 2023).

Hasil uji determinasi (R^2) hanya menunjukkan angka 0,082 atau 8,2%. Artinya, hanya 8,2% variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Sementara 91,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan aspek

personal lainnya seperti kompetensi dan pengalaman kerja. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan dengan model yang lebih kompleks serta mempertimbangkan lebih banyak variabel akan sangat berguna untuk menggambarkan secara menyeluruh determinan kinerja pegawai di sektor publik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak. Namun, kombinasi keduanya tetap signifikan secara simultan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pihak manajemen kecamatan dan kelurahan perlu lebih memperhatikan perbaikan lingkungan kerja sebagai prioritas utama. Penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mendasari mengapa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan stres kerja. Salah satunya adalah bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang lebih kasat mata dan langsung dirasakan oleh pegawai setiap hari. Kenyamanan fisik, kebersihan ruangan, serta relasi sosial yang harmonis secara tidak langsung menciptakan perasaan aman dan puas dalam bekerja. Sebaliknya, stres kerja seringkali bersifat subjektif dan sangat tergantung pada persepsi individu, sehingga dampaknya tidak selalu dapat diukur secara seragam.

Temuan ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mandagie & Uhing, 2016). Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan penelitian yang menemukan bahwa stres kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa persepsi terhadap stres dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu (Nurhandayani, 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara. Lingkungan kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, serta hubungan sosial yang harmonis terbukti mendorong kenyamanan dan semangat kerja. Sementara itu, stres kerja berada dalam kategori rendah dan tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan, variabel lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,082. Artinya, 8,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan sistem penghargaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi yang terbatas di satu kecamatan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke wilayah atau instansi lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah, melibatkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian manajemen terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus penerapan strategi manajemen stres yang bersifat preventif, terutama dalam menghadapi beban kerja musiman atau perubahan digital. Dengan pendekatan manajemen yang holistik, instansi pemerintah di tingkat kecamatan dan kelurahan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus menjaga kesejahteraan pegawainya.

Acknowledgment

Daftar Pustaka

- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Chandra, N. K., & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).
- Damayanti, K. R. G., & Ferayani, M. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 334–342. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i2.1088>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mandagie, A. S., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11602>
- Muchlis, N., & Rismayanti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo). *Journal Social Society*, 4(2), 158–175.

<https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.519>

- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1) <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Ratnasari, I., Indarwati, P., & Amirullah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nusantara Optik Kota Malang. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 23-33. <http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v7i1.211>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, D. L., Sinaga, R. I. P., Storyna, H., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2021). The Relationship between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, 6(2), 26-38. <https://doi.org/10.35457/jares.v6i2.1640>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>