

# Dampak Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Performa Pegawai

Riska Gebiyanti L<sup>1</sup>, Achmad Faisal Andi Sapada<sup>2</sup>, Hartati Hartati<sup>3</sup>, Siti Diva Syarifah Lukman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada  
Corresponding Email: [rahmimhy0729@gmail.com](mailto:rahmimhy0729@gmail.com)<sup>1</sup>

## ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of the work environment and work stress on employee performance at the Sidrap Religious Court. The results show that the work environment partially has a negative influence on employee performance, while work stress simultaneously has a positive and significant influence on employee performance.

Kata Kunci: Employee, Environment, Performance, Stress, Work.

## I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting dalam menentukan arah perkembangan organisasi di masa depan. Sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil. Untuk itu manajer dituntut memilih informasi dalam jaringan yang luas untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini maupun perkiraan kondisi dimasa yang akan datang (Lukman, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, penerangan dan lain-lain (Angka & Sulawati, 2022). Dalam lingkungan kerja, yang meliputi semua sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan antara lain tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada dilapangan dapat dilihat dari penerangan dalam ruangan yang kurang baik, peralatan kantor yang kurang tertata rapi, kurangnya sarana dan prasarana serta kurang bersahabat dengan rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kemampuan dan semangat kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan agar tidak terjadi stres kerja.

Stres yang terjadi pada karyawan sebenarnya bukan hanya karena konflik yang dialami tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi. Sumber-sumber stres penting yang telah diteliti adalah sebagai berikut: (1) kekaburan peran dan konflik peran (2) beban kerja yang berlebihan (3) tanggung jawab terhadap orang lain (4) pengembangan karir (5) kurangnya kohesi kelompok (6) dukungan kelompok yang tidak memadai (7) struktur dan iklim organisasi (8) wilayah dalam organisasi (9) karakteristik tugas dan (10) pengaruh kepemimpinan. Stres merupakan kondisi yang wajar karena terbentuk dalam diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan manusia sehari-hari, apalagi menghadapi era kemajuan di segala bidang dihadapkan pada aktivitas dan kesibukan yang harus dilakukan, di satu sisi beban kerja dalam unit organisasi semakin meningkat (Asike, 2021).

Stres kerja adalah sesuatu yang ada dalam keadaan tegang sehingga terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dalam diri seorang karyawan. Stres kerja memiliki dampak yang dapat menguntungkan maupun merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan bagi karyawan adalah diharapkan dapat memacu karyawan untuk

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat sebaik mungkin, namun apabila stres kerja yang dimiliki tidak mampu diatasi sehingga akan memberikan dampak yang merugikan bagi karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk pemberian gaji, promosi, dan pengawasan perilaku karyawan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu didorong kinerja karyawannya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan.

Pengadilan Agama adalah sebuah tempat peradilan yang ada di Negara Indonesia, dimana Pengadilan Agama merupakan badan pelaksana kekuasaan kehakiman untuk menyelenggarakan penegakan hukum dan keadilan bagi rakyat pencari keadilan dalam perkara-perkara yang tentunya dimiliki oleh orang-orang yang beragama Islam dibidang perkawinan, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infak, shadaqah, dan ekonomi syari'ah.

Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap yang berjumlah 38 orang pegawai, ditemukan beberapa masalah yaitu:

- a. Beberapa ruangan dibiarkan terbengkalai
- b. Kurangnya penerang didepan kantor
- c. Stress kerja pada pegawai adalah dimana pegawai mengalami beban kerja yang berlebihan

Hal ini juga berlaku pada pegawai kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap dalam melakukan pekerjaannya, bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dengan kualitas yang dapat ditingkatkan, dan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

## II. Tinjauan Teori

### 2.1. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap pengelolaan manusia, yang didasarkan pada empat prinsip dasar yaitu pertama, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan pengelolaan yang efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kedua, keberhasilan paling mungkin dicapai jika aturan atau kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan orang-orang di perusahaan saling berhubungan, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, budaya dan nilai-nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya ini akan memberikan pengaruh yang besar dalam mencapai hasil yang terbaik. Budaya ini harus bergerak, yang berarti bahwa organisasi ini perlu diubah atau ditegakkan dan diperlukan usaha yang terus menerus mulai dari atas agar budaya tersebut dapat diterima dan ditaati. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi yang membuat semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Hamali, 2016).

Manajemen personalia dan SDM merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mendayagunakan karyawan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, keseimbangan ini merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan Manajemen Sumber Daya Manusia yang profesional, karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan, seleksi, klarifikasi, penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, peraturan dan pengembangan karir (MT, 2018).

### 2.2. Lingkungan Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam

menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan pada saat karyawan melaksanakan pekerjaannya (Indahingwati & Nugroho, 2020).

### 2.3. Stress Kerja

Hasibuan mengatakan bahwa orang yang mengalami stres kerja menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran yang berlebihan. Hal ini memengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi seseorang. Robbins menyatakan, stres adalah suatu kondisi dinamis yang terjadi pada individu dalam mengalami suatu harapan, hambatan, atau tekanan dan berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan dan dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun bermakna (Kristanti, 2017).

### 2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Zulia Hanum, 2019). Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan sudah tersusun dengan baik dan rapi jika orang atau personil yang mengerjakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

## III. Metode

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Jalan Korban 40.000 Jiwa, Majjelling, Kecamatan Maritengngae, Kabupaten Sidrap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap yaitu sebanyak 38 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* atau sampel insidental yaitu metode pengambilan sampel di mana peneliti memilih responden yang kebetulan ditemui dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dengan menggunakan kuesioner dan SPSS sebagai alat untuk uji analisis data.

## IV. Hasil dan Analisis

### 4.1. Deskripsi Data

Data deskriptif yang disajikan dari hasil penelitian ini adalah menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai Kantor Pengadilan Agama Sidrap. Kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 35 buah. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang diuraikan sebagai berikut.

#### 4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	15	42,857%
2.	Perempuan	20	57,142%
	Total	35	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah responden (15) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah responden (20). Dari hasil data yang disajikan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap berjenis kelamin perempuan.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	18-25 Tahun	10	28,571%
2.	26-35 Tahun	12	34,285%
3.	36-45 Tahun	13	37,142%
4.	>45 Tahun	-	-
Total		35	100

*Sumber: data primer diolah, 2023.*

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 36-45 tahun (37,142%)

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMU/SMK/MA	5	14,285%
2.	Diploma 3 (D3)	12	34,285%
3.	Strata 1 (S1)	18	51,428%
Total		35	100

*Sumber: data primer diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dengan lulusan SMA/SMK/MA sebanyak 5 responden (14,285%), kemudian dengan lulusan Diploma 3 (D3) sebanyak 12 responden (34,285%), dan untuk lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 18 responden (51,428%). Dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidrap dengan lulusan Strata 1 (S1).

#### 4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1-5 Tahun	10	28,571%
2.	6-11 Tahun	20	57,142%
3.	12-17 Tahun	5	14,285%
Total		35	100

*Sumber: data primer diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini dalam masa kerja 1-5 tahun sebanyak responden (10), untuk masa kerja 6-11 tahun sebanyak responden (20). Dan untuk masa kerja 12-17 tahun sebanyak responden (5). Dari hasil data diatas disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 6-11 tahun.

## 4.2. Uji Hipotesis

### 4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dengan

cara membandingkan nilai  $r$  hitung dari hasil output (Corrected Item Total Correlation) dengan  $r$  tabel. Total Correlation dengan kriteria sebagai berikut: jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan tersebut valid, namun jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel ( $n$ ) = 35, maka besarnya  $df = (N-2) = 35-2 = 33$ . Dengan  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,333. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 22, terhadap variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja:

**Tabel 5.** Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
X1.1	0,394	0,333	Valid
X1.2	0,683	0,333	Valid
X1.3	0,398	0,333	Valid
X1.4	0,683	0,333	Valid
X1.5	0,615	0,333	Valid
X1.6	0,349	0,333	Valid

*Sumber: data diolah SPSS, 2023.*

Berdasarkan tabel output di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 untuk indikator variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Pearson Correlation/ $r$  lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,333, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja adalah valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel Stres Kerja pada tabel:

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
X2.1	0,588	0,333	Valid
X2.2	0,790	0,333	Valid
X2.3	0,689	0,333	Valid
X2.4	0,745	0,333	Valid
X2.5	0,823	0,333	Valid
X2.6	0,474	0,333	Valid
X2.7	0,655	0,333	Valid
X2.8	0,826	0,333	Valid
X2.9	0,866	0,333	Valid

*Sumber: data diolah SPSS, 2023.*

Berdasarkan tabel output di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 9 untuk indikator variabel Stres Kerja memiliki nilai Pearson Correlation/ $r$  lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,333, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Stres Kerja adalah valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan pada tabel:

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
Y1	0,793	0,333	Valid
Y2	0,711	0,333	Valid
Y3	0,860	0,333	Valid
Y4	0,865	0,333	Valid
Y5	0,685	0,333	Valid
Y6	0,522	0,333	Valid

*Sumber: data diolah SPSS, 2023.*

Berdasarkan tabel output di atas, dapat dilihat bahwa untuk butir pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 untuk indikator variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Pearson Correlation/r lebih besar dari r tabel yaitu 0,333, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item untuk digunakan maka diperoleh hasil valid atau tidak valid. Dari hasil output yang telah diolah kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel. rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data  $(N-2) = 35-2 = 33$ , maka diperoleh rtabel sebesar 0,333. Dilihat pada tabel Pearson Correlation/hitung jika korelasi  $> 0,333 = \text{valid}$ , jika hasil korelasi  $< 0,333 = \text{tidak valid}$ . Disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari rtabel 0,333, maka setiap item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Berikut ini adalah uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,699	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,772	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,789	Reliabel

*Sumber: data diolah SPSS, 2023.*

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,699, variabel Stres Kerja sebesar 0,772 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,789. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hal ini berarti setiap item pernyataan yang digunakan akan dapat memperoleh data yang konsisten, yang berarti jika pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### 4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam penelitian ini untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,097	2	106,549	7,415	,002b
	Residual	603,481	42	14,369		
	Total	816,578	44			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 213,097 + 603,481X_1 + 816,578X_2$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dijelaskans sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 213,097, hal ini menunjukkan bahwa jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) yang nilainya adalah nol, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah 213,097.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai negatif sebesar 603,481, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika terjadi kenaikan 1% nilai lingkungan kerja maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 603,481.
- c. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) bernilai positif sebesar 816,578, hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika terjadi kenaikan 1% nilai Stres Kerja maka variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 816,578.

**4.2.4. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel independen apakah berpengaruh secara bermakna atau tidak terhadap variabel dependen.

Uji t dikatakan memiliki makna apabila:

Ha diterima jika t hitung > t tabel pada a = 5%.

H0 diterima jika t hitung < t tabel pada a = 5%.

Berdasarkan hasil uji t antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10.** Hasil uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13,546	5,507		2,460	,018
	Lingkungan Kerja	-,012	,186	-,009	-,065	,949
	Stress Kerja	,535	,139	,510	3,840	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah:

T tabel = a/2 ; n-k

Keterangan: β = 0,05 (5%)

n = jumlah responden (35)

k = jumlah variabel bebas (2)

t tabel = a/2 ; n- k- 1 = 35-2-1 = 32, maka t tabel= 2,037

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t, diperoleh hasil seperti di atas:

- a. Diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap dengan t hitung > t tabel yaitu -0,065 < 2,037 dan nilai signifikansi 0,949 (>0,05). Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $4,544 > 2,037$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 (< 0,05)$ . Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.4.3. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $F$  hitung dengan ketentuan. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, dapat juga diketahui dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji  $F$  antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,803	2	67,902	11,351	,000b
	Residual	376,864	63	5,982		
	Total	512,667	65			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung =  $11,351$  dengan nilai sig sebesar  $0,000b$ . Setelah mengetahui besarnya  $F$  hitung, maka akan dibandingkan dengan  $F$  tabel.

Rumus mencari  $F$  tabel adalah:

$$Df(N1) = k-1$$

$$Df(N2) = n-k$$

Keterangan:  $n$  = jumlah responden (35)

$k$  = jumlah variabel (3)  $\alpha = 0,05$  (5%)

Maka:  $F$  tabel =  $Df(N1) 3-1 = 2$

$$Df(N2) 35-3 = 32$$

Maka didapatkan  $F$  tabel dengan probabiliti  $0,05$  sebesar  $3,29$ .

Dari hasil yang diperoleh bahwa nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $11,351 > 3,29$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap.

#### 4.4.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen, sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,294a	,086	,029	2,564

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil R Square sebesar 0,086 atau 8,6%, dengan demikian Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 8,6%. Dimana sebanyak 0,914 atau 91,4% diperoleh dari hasil 100% - 8,6% (Nilai R Square) = 91,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,294 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah Lemah karena memiliki nilai R sebesar 0,294.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil analisis uji t yang diperoleh diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap dengan t hitung > t tabel yaitu  $-0,065 < 2,037$  dan nilai signifikansi 0,949 ( $>0,05$ ). Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sidrap dengan t hitung > t tabel yaitu  $4,544 > 2,037$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Sehingga dalam penelitian ini bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Referensi

- Angka, A. F. S., & Sulawati. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 83–90.
- Hamali, Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- MT, G. (2018). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita*. In Media.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Lukman, S. D. S. (2021). Analisis Laporan Keuangan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. *Amsir*

*Management Journal*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.38>

Zulia Hanum, W. U. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri“. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.