



## PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN, KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA KOTA BANJARMASIN

(*The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Department of Culture, Youth, sports, and Tourism of Banjarmasin City*)

**Grace Mercy Supit<sup>1</sup>, Abd. Wahab<sup>2</sup>, dan Sri Suryani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> STIMI Banjarmasin

Email: [gracemercysupit0906@gmail.com](mailto:gracemercysupit0906@gmail.com)

### **Abstract**

The phenomenon of declining employee performance is suspected to be influenced by work stress and the work environment. Work stress can disrupt concentration, reduce motivation, and hinder performance achievement, while a less than conducive work environment can impact comfort and productivity. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and the work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used a quantitative approach with an associative approach. The population in this study was all employees of the Banjarmasin City Department of Culture, Youth, Sports, and Tourism. The research sample was drawn using a saturated sampling technique, with a sample size of 54 agency employees. Data were obtained through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-tests, and f-tests using SPSS. The results showed that work stress had a significant negative effect on employee performance, with a calculated t-value of  $2.397 > t\text{-table } 2.012$  and a significance level of  $0.021 > 0.05$ . The work environment had a significant positive effect on employee performance, with a calculated t-value of  $4.233 > t\text{-table } 2.012$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, job stress and the work environment significantly influence employee performance, with a calculated F value of  $14.592 > F\text{ table } 3.20$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ .

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

### **Abstrak**

Fenomena menurunnya kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, serta menghambat pencapaian kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Sampel penelitian diambil berdasarkan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 54 orang pegawai instansi. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap pegawai dengan nilai t hitung  $2,397 > t\text{-tabel } 2,012$  dan signifikansi  $0,021 > 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai dengan nilai t hitung  $4,233 > t\text{-tabel } 2,012$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerj pegawai dengan nilai f hitung  $14,592 > F\text{ tabel } 3,20$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Stres Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam instansi, baik secara individu maupun dalam kelompok. Sumber daya manusia dapat mendorong pencapaian tujuan instansi tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, instansi diharapkan tidak hanya memiliki pegawai yang kompeten tetapi memiliki pegawai yang responsif, kreatif dan inovatif demi meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta efektivitas kerja. Menurut (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan instansi. Salah satu keberhasilan instansi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik akan berdampak positif untuk meningkatkan fasilitas, kualitas pelayanan masyarakat, mewujudkan tujuan, visi, dan misi instansi pegawai. Tetapi sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas pada kinerja pegawai sehingga berdampak menghambat pencapaian kerja dan pelayanan publik. Sebab itu, kinerja pegawai sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan istansi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang baik, secara kualitas dan kuantitas yang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai. Namun, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan suatu respon fisik dan pikiran seorang yang mengalami tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas seorang pegawai. Menurut (Apriyani Purnamasari and Wulandari, 2023) menjelaskan bahwa stres kerja timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan pekerjaan, tuntutan-tuntutan dan tujuan organisasi di tempat kerja. Dengan hal tersebut, stres kerja dapat memicu gangguan psikologis dan menurunkan kualitas pelayanan. Selain itu, stres kerja dapat dipicu berbagai faktor akibat kerja yang berlebihan, beban kerja yang menumpuk, keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan serta ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan pegawai pada instansi. Menurut (Azhar, Harahap and Lestari, 2023) stres kerja merupakan sebagai suatu respons fisik dan emosional yang mampu menimbulkan dampak negatif karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang diterima dengan kemampuan pegawai. Adapun Menurut (Rahimah, Sunaryo and Padiman, 2021) definisi stres kerja adalah situasi dimana seseorang ketergantungan dapat berpengaruh pada cara berpikir, emosi, dan kondisi individu di lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja, mengganggu konsentrasi dan motivasi. Berdampak negatif pada kesehatan mental antara lain: depresi, kecemasan, kelelahan dan gangguan tidur. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaan. Selain stres kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup pada faktor fisik maupun non fisik, lingkungan kerja merujuk pada tempat kerja dimana pegawai melakukan pekerjaan yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Seperti suasana tempat kerja, pelayanan pada masyarakat dan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan



kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja seperti ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, suhu ruangan, dan fasilitas yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun psikologis. Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penelitian sebelumnya menekankan pentingnya peran stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Menurut Chandra (2024) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kesehatan fisik seseorang. Stres ini muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pada pekerjaan dengan kemampuan individu atau ketika interaksi antara para pegawai dan lingkungan kerja mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku pegawai. Menurut Sherina Koirala Putri (2024) stres kerja adalah perasaan terganggu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kapasitas individu, sehingga mempengaruhi keseimbangan psikologis, emosi dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan sering kali timbul dari konflik internal pada tempat kerja, tekanan dari atasan, beban kerja yang berlebihan, sehingga kurangnya dukungan sosial dan ketidakadilan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi cara seseorang melaksanakan tugasnya. Ini meliputi kondisi fisik (seperti ruang kerja, pencahayaan, dan suhu) serta aspek non fisik seperti hubungan sosial di tempat kerja. Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan tugasnya yang seharusnya memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Lingkungan ini mencakup kondisi fisik (suhu, ventilasi, dan kebersihan) serta lingkungan psikologis seperti pengawasan dan sistem kerja. Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara yang dilakukan hari rabu pada tanggal 19 Februari 2025 dengan Ibu Nonik dari bagian Sekretariat di tempat penelitian yaitu Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin (DISBUDPORAPAR) ditemukan beberapa masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh tekanan pada pekerjaan, beban kerja yang menumpuk dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan yang dibebankan serta ketidaksesuaian kemampuan pegawai dengan pekerjaan. Situasi ini dapat mempengaruhi kesehatan seorang pegawai secara fisik maupun non fisik. Hal ini terjadi karena pegawai cenderung fokus kepada satu pekerjaan dan tidak mampu menangani lebih dari satu pekerjaan pada saat bersamaan. Masalah ini dapat menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan salah satu isu yang muncul dari pekerjaan. Sementara itu, beban kerja yang menumpuk dan keterbatasan waktu untuk penyelesaian pekerjaan adanya ketidaksesuaian pada kemampuan pegawai dengan tanggung jawab atau keterampilan yang dimiliki, serta tuntutan yang berlebihan yang menimbulkan stres tersebut. Selain stres kerja yang berkaitan dengan penelitian adapun lingkungan kerja yang merujuk pada tempat pekerjaan di instansi. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti ruang kerja yang kurang memadai, suhu ruang, pencahayaan, serta kebisingan dapat mempengaruhi semangat kerja dan fokus pegawai dalam. Permasalahan yang belum diatasi dengan baik pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Gejala-gejala ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang optimal menjadi faktor pemicu penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Kondisi ini



menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja perlu diteliti lebih dalam, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di DISBUDPORAPAR.". Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode asosiatif. Menurut Sugiono (2019), asosiatif merupakan penelitian yang digunakan bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

### Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penelitian dilakukan pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Jl. Pangeran Hidayatullah RT 13 RW 01, Banua Anyar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kalimantan Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 bulan yaitu Januari sampai dengan Maret 2025.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang berjumlah 54 orang. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penetapan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut (Sugiono, 2019:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer adalah yang memberikan kepada pengumpul data secara langsung dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari instansi, melalui wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada pegawai. Menurut (Sugiono, 2019: 225) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (responden) melalui kuesioner, wawancara, observasi dan lain-lain.
2. Data Sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain arsip instansi , informasi lain yang relevan dengan pembahasan.. Data pada penelitian ini yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Sumber data diperoleh langsung dari instansi yang akan dilakukan penelitian. Menurut (Sugiono, 2019:226) Data sekunder adalah data tidak langsung memberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui dekomen atau laporan yang telah dipublikasikan.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian guna mencatat dan mengamati langsung tentang hal-hal yang berhubungan dengan obyek penelitian .



2. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap-tiap item kuesioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan dijelaskan pembobotan skornya, sehingga masing-masing variabel terukur menurut skala interval. Kuisioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y.
3. Wawancara merupakan tanya jawab secara tatap muka yang dilakukan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara lapangan adalah sebuah interaksi antara peneliti dan anggota (responden).

**Tabel 1 Skala Likert**

No	Pertanyaan/pernyataan	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

**Definisi Operasional Variabel**

1. Stres Kerja (X1) Menurut Sherina Koirola Putri (2024) Stres kerja adalah perasaan terganggu yang dapat menimbulkan akibat masalah dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Stres terjadi ketika pegawai menerima diluar batas kemampuannya, sehingga menghambat kinerjanya. Stres kerja juga dapat mengganggu keseimbangan psikologis dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat membuat pegawai sulit interaksi secara positif.
2. Lingkungan Kerja (X2) Menurut Candra Dinata & Candra (2024) Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak ruang kerja, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik melibatkan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.
3. Kinerja Pegawai (Y) Menurut Hermaliana (2024) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Kinerja ini menjadi indikator yang penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja pegawai serta menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipandang sebagai kontribusi nyata dari pegawai terhadap instansi melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar yang ditentukan.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan perangkat SPSS versi 25 untuk mengelolah dan menganalisis data.Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas : Menurut Arikunto (2019) apabila item pertanyaan dikatakan tidak valid berarti tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak diuji pada reliabilitasnya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas penting dilakukan untuk menjamin bahwa yang digunakan dalam penelitian tidak hanya valid tetapi juga konsisten dalam pengukurannya.
  2. Uji Asumsi Klasik : Menurut (Purba e.t al, 2021) Pengujian asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.
  3. Analisis Regresi Linier Berganda : Menurut Ghazali (2022), regresi linear berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan untuk mengetahui arah hubungan tersebut. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \quad (1)$$

Di mana:

## Keterangan :

#### Y : Kinerja Pegawai

a : konstanta

b1 : koefisien regresi X1

b2 : koefisien regresi X2

## X1 : Stres Kerja

### X2 : Lingkungan Kerja

#### 4. Uji t dan Uji F

Menurut Wijayanti dan Putri (2021), uji t berfungsi untuk menilai signifikansi setiap variabel bebas dalam model regresi, sehingga dapat diketahui variabel mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh signifikan. Sedangkan, Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja secara ( $X_2$ ) bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ) dilakukan uji F. berdasarkan uji F, jika nilai  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan secara simultan (serempak) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## **Hasil Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hasil dari jawaban kuesioner/ angket responden pada Dinas kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 54 orang pegawai.



**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	26	48%
Laki-Laki	28	52%
Total	54	100%

Sumber: Data diolah 2025

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	14	26%
31- 40 Tahun	11	20%
41-50 Tahun	15	28%
50> Tahun	14	26%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah 2025

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	2	4%
Diploma 3/D3	5	9%
Sarjana 1/S1	37	69%
Sarjana 2/S2	10	19%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah 2025

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	2	4%
1-5 Tahun	15	28%
6-9 Tahun	30	56%
>10 Tahun	7	13%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah 2025



**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Kepala Dinas	1	2%
Sekretaris	1	2%
Sekretariat	10	19%
Bidang Kebudayaan	5	9%
Bidang Kepemudaan	9	17%
Bidang Olahraga	8	15%
Bidang Pengembangan		
Ekonomi Kreatif	6	11%
Bidang Pariwisata	8	15%
Uptd	6	11%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah 2025

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Menurut Nilda Miftahul Janna, (2021) Uji Validitas dilakukan uji menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan terhadap data penelitian yang didapat dari hasil angket atau kuesioner terhadap responden. Hasil data tersebut diberikan nilai. Terhadap hasil dari skor nilai tersebut dilakukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui pengukur sah atau valid, alat ukur merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuesioner. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Skor dari setiap item pertanyaan angket/ kuesioner dari sebuah variabel akan diuji relasi dengan total skor dari semua item pertanyaan-pertanyaan pada variabel tersebut.

Kriteria uji validitas korelasi pearson yaitu:

$r_{hitung} > r_{tabel}$  (alat ukur yang digunakan valid atau sah)

$r_{hitung} < r_{tabel}$  (alat ukur yang digunakan tidak valid)

Reliabilitas adalah seberapa akurat dan konsisten sebuah alat ukur pada kuesioner atau penilaian kinerja. Apabila jawaban responden terhadap pertanyaan yang selalu berbeda-beda, maka kuesioner tidak reliabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas kuesioner menggunakan program SPSS. Menurut Hermaliana, (2024) Angka Cronbach's Alpha adalah  $\alpha \geq 0,600$  yang baik, jika angkanya lebih rendah dari itu, maka kuesionernya kurang reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian.

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,993	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,957	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,941	0,600	Reliabel

Sumber; Data diolah SPSS 2025



## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas mendapatkan hasil dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika hasil pengujian didapat nilai  $\text{Asymp. Sig. (2-tailed)} > 0,05$  data berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2021:196) menjelaskan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengecek apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi normal sangat penting dalam menguji regresi linier.

		Unstandardized Residual	
N		54	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	,0000000
		Std. Deviation	1,98199396
Most Extreme Differences		Absolute	,098
		Positive	,083
		Negative	-,098
Test Statistic			,098
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Data diolah SPSS 2025

## Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2021:157) uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi regresi yang ideal tidak memiliki korelasi antar variabel independennya. Jika nilai tolerance  $<0,10$  dan nilai variance inflation faktor (VIF)  $>10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance  $>0,10$  dan nilai variance inflation faktor (VIF)  $<10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinieritas

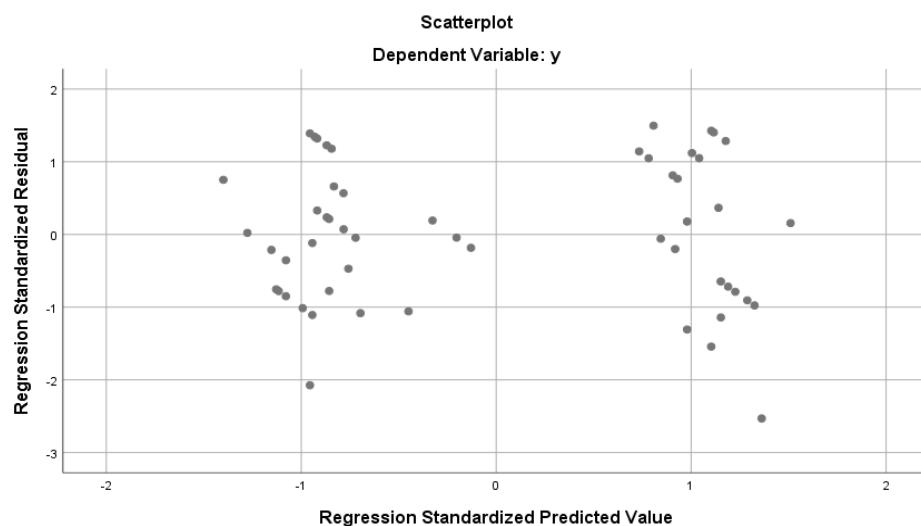
Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
(Constant)	1,944	3,505		3,978	,000			
x1	,048	,025	,122	1,895	,064	,995	1,005	
x2	,664	,048	,889	13,845	,000	,995	1,005	

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah SPSS 202

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi dimana variabel residual tidak konstan pada setiap tingkat prediksi. Pola pada Scatterplot antara *regression standardized residual* dan *regression standardized predicted value* terlihat bahwa titik-titik residual tidak tersebar secara acak atau merata disepanjang sumbu horizontal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

## Hasil Analisis Regresi Liniear Berganda

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13,944	3,505		3,978	,000
x1	,048	,025	,122	1,895	,064
x2	,664	,048	,889	13,845	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah SPSS 2025



**Tabel 12**  
**Hasil Uji T**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13,944	3,505		3,978	,000
x1	,048	,025	,122	1,895	,064
x2	,664	,048	,889	13,845	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah SPSS 2025

**Tabel 13**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	785,893	2	392,946	96,255	,000 <sup>b</sup>
Residual	208,200	51	4,082		
Total	994,093	53			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah SPSS 2025

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian stres kerja menunjukkan bahwa secara statistik, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Dengan stres kerja diukur berdasarkan dari beberapa indikator seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Selain itu, pegawai di instansi tidak merasakan adanya beban kerja yang menumpuk dan keterbatasan waktu untuk penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuaian pada kemampuan pegawai dengan tanggung jawab atau keterampilan yang dimiliki, serta tuntutan yang berlebihan yang menimbulkan stres tersebut. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tidak mengalami tekanan kerja yang berat atau stres yang berdampak negatif terhadap kinerja tidak terbukti secara signifikan. Dari hasil deskriptif diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai posisi dan peran pekerjaan dalam instansi tersebut. Dalam penelitian ini, stres yang dialami pegawai tergolong ringan dan masih dapat diterima, sehingga tidak berdampak buruk terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk mengelola dengan baik, memperhatikan beban kerja, antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sofyan Try Awang (2022) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang menunjukkan



bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai tidak selalu merun atau meningkatkan kinerja pegawai. Karena pegawai sudah memiliki mekanisme adaptasi atau dukungan organisasi yang memadai untuk mengelola tekanan kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian lingkungan kerja menunjukkan bahwa secara statistik, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Banjarmasin dengan lingkungan kerja diukur berdasarkan dari beberapa indikator seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperbolehkan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Dengan itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Dari hasil deskriptif diketahui bahwa kebisingan merupakan faktor yang paling dirasakan oleh pegawai. Menunjukkan bahwa aspek kebisingan merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang paling dirasakan dampak oleh pegawai.

Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi, meningkatkan stres, serta menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup kondisi yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal tanpa gangguan, baik dari segi fisik maupun psikologis. Ketika gangguan seperti kebisingan dapat diminimalkan, pegawai dapat lebih fokus, konsentrasi pada pekerjaan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi secara langsung berkontribusi pada pencapaian instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sofyan Try Awang (2022) pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja dalam hal kenyamanan, keamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan hubungan antar pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

## **3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Namun secara parsial hasil yang diperoleh dalam penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mungkin menghadap tekanan atau beban kerja tertentu, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pegawai mampu mengelola stres dengan baik atau karena stres yang dialami tidak mengganggu efektivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja justru terbukti menjadi faktor kunci yang mempengaruhi



kinerja. Lingkungan kerja seperti kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, meningkatkan stres, serta menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup kondisi yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal tanpa gangguan, baik dari segi fisik maupun psikologis.

Ketika gangguan seperti kebisingan dapat diminimalkan, pegawai dapat lebih fokus, konsentrasi pada pekerjaan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi secara langsung berkontribusi pada pencapaian instansi. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Sabilila serta Irwan et al. (2022), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebaliknya, temuan bahwa stres kerja tidak berpengaruh didukung oleh Ridha (2022), yang menyatakan bahwa stres tidak selalu menjadi determinan langsung terhadap performa pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja, sementara pengelolaan stres tetap penting namun bukan sebagai faktor utama dalam konteks penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai masih berada dalam batas yang dapat diatasi dan tidak mengganggu performa kerja. Pegawai mampu memahami peran dan tanggung jawab dengan baik, serta tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, stres kerja tidak menjadi faktor yang menghambat bagi kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan fokus, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari dua variabel, hanya lingkungan kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

1. Bagi Instansi (DISBUDPORAPAR Kota Banjarmasin)

Peningkatan kualitas lingkungan kerja, maka instansi perlu perbaikan lingkungan kerja sebagai prioritas. Hal ini dilakukan melalui penataan ulang ruang kerja, pemasangan peredam suara untuk mengurangi kebisingan, ventilasi, dan suhu ruangan yang optimal, serta menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan. Adapun instansi tetap perlu melakukan pemantauan dan pengelolaan stres untuk mencegah timbulnya gangguan psikologis dimasa mendatang. Selain itu penting bagi instansi untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan menunjang kenyamanan kerja. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

2. Bagi Akademik



Hasil penelitian dapat menjadi bahan tambahan dalam pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologis insansi, dan perilaku kerja. Dapat menggunakan temuan ini sebagai referensi untuk menambah materi pembelajaran. Dapat membantu mengembangkan proposal penelitian .

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti dapat menambahkan variabel lain untuk mempengaruhi kinerja agar hasil penelitian menjadi komprehensif dan melihat perbedaan juga persamaan dalam variabel tersebut. Mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian guna mendapatkan data yang lebih mendalam dan luas terkait penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, D., Purnamasari, E. and Wulandari, T. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hindoli (A Cargill Company)', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), pp. 8–16. Available at: <http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337> (Accessed: 3 May 2024).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azhar, L., Harahap, P. and Lestari, R. (2023) 'Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja', *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), pp. 1–15. Available at: <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395> (Accessed: 17 April 2024).
- Dinalat, V. E. P. C., & Candra, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3), 241-249.
- Ghozali, Imam. 2022. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermaliana. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin (Skripsi Sarjana, Universitas STIMI Banjarmasin, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.[https://repository.unsri.ac.id/118084/4/RAMA\\_61201\\_0101138192\\_4141\\_0011078903\\_01\\_front\\_ref.pdf](https://repository.unsri.ac.id/118084/4/RAMA_61201_0101138192_4141_0011078903_01_front_ref.pdf)
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.
- PUTRI, S. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rahimah, U., Sunaryo, H. and Padirman, P. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Etta Indotama, Yogyakarta)', *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(12), pp.26–34. Available at: <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10868> (Accessed: 3 May 2020).
- Ridha, M. Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Skripsi. Universitas Islam Malang. Diakses dari <https://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/3832>



- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 35–44. Diakses dari <https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/view/5416>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.<https://repository.uinsuska.ac.id/84297/1/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>
- Sofyan, T. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur Iii Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, T., & Putri, E. (2021). Fungsi Uji F pada Analisis Regresi Berganda. *Jurnal Ilmiah Matematika*, 9(1), 40-48.