



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIBAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANJARMASIN

(THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PROTOCOL AND COMMUNICATION SECTION OF THE BANJARMASIN CITY REGIONAL SECRETARIAT LEADERSHIP)

Hermaliana¹, Nurhikmah², Mahfuzil Anwar³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

Email: Hermaliana34@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance in the protocol and communication section of the leadership of the Banjarmasin City regional secretariat and to find out which one has a more dominant influence on employee performance in the protocol and communication section of the leadership of the Banjarmasin City regional secretariat.

The population in this study were all employees who worked in the leadership protocol and communications section. The sample used was total sampling because the entire population was used for the sample. This type of research is quantitative research using statistical analysis with multiple linear regression equations with an f test of 9,077 and a work environment t test of 0.743 and a work stress t test of 4,220. Based on the results of this research, the f test shows that simultaneously the work environment and work stress have a significant effect on employee performance in the leadership protocol and communication section where the calculated f value > f table is $9,077 > 330$. Meanwhile, the results of the work environment t test have a significance value of $0.463 > 0.05$ and the work stress variable has a significance value of $0.001 < 0.005$.

Based on the results of this research, work environment variables do not have a significant effect on employee performance and work stress has a significant effect on employee performance. The R square value obtained was 0.369, which means the influence of the independent variable on the dependent variable was 36.9%. the remaining 63.1% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin dan untuk mengetahui yang manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Sampel yang di pakai adalah total sampling karena semua populasi digunakan untuk sampel. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan persamaan regresi linier berganda dengan uji f sebesar 9.077 dan uji t lingkungan kerja 0,743 dan uji t stres kerja sebesar 4.220. Berdasarkan hasil penelitian ini dari uji f menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan dimana nilai f hitung > f tabel yaitu $9.077 > 330$. Sedangkan hasil uji t lingkungan kerja nilai signifikansi nya $0,463 > 0,05$ dan variabel stres kerja nilai signifikansinya $0,001 < 0,005$. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah



variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai R square sebesar 0,369, yang artinya besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 36.9%. sisanya sebesar 63.1% nya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkualitas sangat dibutuhkan di era globalisasi. Organisasi berharap tenaga kerja dapat berfungsi optimal untuk mencapai tujuan instansi. Faktor kunci keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia, yang terlibat dalam pencapaian tujuan melalui visi dan pelaksanaan tugas. Setiap perusahaan atau instansi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (HR). Departemen HR bertanggung jawab atas kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dan untuk memastikan kelancaran dan efisiensi aktivitas. Pengembangan SDM yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kurangnya pengembangan akan melemahkan kinerja mereka. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi, dengan individu yang memiliki beragam latar belakang pendidikan. Keberagaman memerlukan manajemen efektif untuk mencapai tujuan organisasi, di mana sumber daya manusia berperan penting dalam kesuksesan tersebut. Pegawai dianggap sebagai sumber daya yang meningkatkan daya saing organisasi. Kinerja karyawan berdampak signifikan pada kesuksesan organisasi; kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja instansi. Kinerja pegawai yang kurang memuaskan dapat menurunkan kinerja instansi, karena sumber daya manusia adalah aset utama yang melaksanakan kebijakan dan operasional. Untuk memastikan kelangsungan perusahaan, diperlukan keberanian menghadapi tantangan dan perubahan, serta bersaing secara efektif. Meskipun ada sumber daya lain, hasil optimal hanya dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang berperforma baik.

Dukungan perusahaan dalam memperkuat budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menegakkan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai sasaran dalam periode tertentu. Tugas tersebut merupakan pelaksanaan pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja penting untuk mendukung strategi jangka panjang dan digunakan dalam penilaian, pengendalian, serta peningkatan produktivitas di perusahaan. Selain itu, kinerja adalah faktor kunci keberhasilan individu dan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan mempengaruhi sikap dan perilaku individu, yang penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun peralatan, dana, dan prosedur operasional canggih, jika perilaku pegawai tidak sesuai dengan misi organisasi,



tujuan tersebut dapat gagal tercapai. Lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan stres pada karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan memberikan motivasi. Lingkungan kerja meliputi semua aspek sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, baik fisik maupun nonfisik. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja meskipun bukan faktor produksi. Lingkungan kerja yang kondusif berdampak signifikan pada karyawan, memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik meski tidak terlibat langsung dalam produksi. Faktor-faktor seperti fasilitas, komunikasi internal, dan budaya organisasi memengaruhi respons karyawan terhadap tugas.

Stres adalah kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang melebihi kapasitas, berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Penelitian ini membahas stres kerja akibat tekanan target perusahaan yang dialami pegawai, menyebabkan gangguan di lingkungan kerja. Hal ini mengakibatkan kurangnya konsentrasi, kebingungan pegawai terhadap tugas, dan peningkatan tekanan diri. Kinerja pegawai di perusahaan/instansi menurun, merugikan pegawai dan perusahaan. Stres muncul akibat berbagai faktor luar yang melebihi kapasitas individu, memberikan tekanan pada kesehatan mental. Stres kerja adalah respons individu terhadap kondisi berlebihan, baik fisik maupun psikologis, akibat tekanan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam tugas dan menurunkan kinerja. Stres kerja dapat memiliki dampak positif, seperti meningkatkan motivasi dan semangat kerja, tetapi juga dapat merugikan ketika karyawan merasa beban tugas dan tanggung jawab yang berlebihan. Penting untuk mencegah stres kerja karena dapat menurunkan produktivitas dan kinerja serta mengurangi kreativitas.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, menurut Kasmir (2019:182), adalah prestasi yang dicapai melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu, mencakup hasil kerja dan perilaku individu atau kelompok. Kinerja adalah tindakan pegawai, dan evaluasi kinerja merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mengidentifikasi karyawan berprestasi serta yang perlu ditingkatkan. Pemberian penghargaan yang adil penting untuk memotivasi karyawan agar terus berkembang, karena kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada kemajuan perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sembiring (2020:15), kinerja adalah hasil kerja berkualitas dari individu dan kemampuan instansi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja adalah pencapaian tugas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu secara legal. Efisiensi, Menurut



Putri (2020), kinerja mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi selama periode tertentu dan sejauh mana mereka memenuhi tugas untuk mencapai tujuan.

Pengukuran Kinerja Karyawan adalah proses di mana organisasi menentukan parameter hasil dari program, investasi, dan akuisisi. Pengukuran kinerja memerlukan bukti statistik untuk menilai kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pengukuran kinerja adalah proses evaluatif objektif yang menggunakan indikator seperti input, output, hasil, keuntungan, dan dampak untuk menilai keselarasan kegiatan dengan visi dan misi yang ditetapkan. Pengukuran kinerja berfungsi untuk mengevaluasi kesesuaian antara pelaksanaan kegiatan dan rencana yang telah disusun, termasuk penilaian pencapaian target, kepatuhan jadwal, dan identifikasi potensi penyimpangan. Dapat dinilai melalui jumlah ide baru dan keberhasilan inovasi.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti keberadaan AC dan pencahayaan yang baik. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik, sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan bersih, serta penghargaan terhadap nilai moral, dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis pegawai, mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal (Sari, Megawati dan Heriyanto, 2020:33). Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja mencakup semua kondisi sekitar pekerja yang memengaruhi cara mereka bekerja, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, dan kelayakan alat kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh Yantika, Herlambang, dan Rozzaid (2018:184).

Pengembangan lingkungan berkualitas berkontribusi pada keberhasilan organisasi, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik, seperti meja, kursi, dan peralatan, berinteraksi langsung dengan karyawan. Hubungan ini sangat penting bagi karyawan, meskipun tidak terlihat secara fisik, dan berpengaruh besar terhadap cara mereka bekerja dan merasa di tempat kerja.

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif harus memerlukan perhatian dari beberapa hal seperti: Kondisi fisik gedung, Luas ruangan, Sirkulasi udara, Fasilitas ibadah, Ketersediaan transportasi untuk karyawan. Menurut Afandi (2018:70), indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut: Penerangan yang cukup dan memancar dengan benar meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Warna, dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan



membuat suasana kerja yang menyenangkan dan tenang dapat tercipta. Udara, kondisi udara baik dari segi suhu maupun kelembaban. Suara, untuk memimalkan gangguan akibat kebisingan, peralatan yang bising seperti telepon dan kendaraan bermotor

Stres Kerja

Stres kerja, menurut Robbins dan Judge (2018:429), adalah kondisi dinamis di mana individu merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang tidak pasti dan sangat penting baginya. Tuntutan dapat berasal dari beban kerja berlebihan, tenggat waktu ketat, atau tekanan atasan. Stres memicu perubahan dalam cara berpikir, merasa, dan bertindak akibat tekanan tersebut. Stres dapat menyebabkan perubahan fisiologis dan psikologis. Menurut Nusran (2019: 72), stres adalah kondisi internal yang dipicu oleh tuntutan fisik, sosial, atau lingkungan, yang berpotensi merusak dan memiliki dampak negatif jika tidak ditangani. Stres kerja adalah beban yang dialami individu dalam kehidupan profesional, dengan konotasi positif atau negatif tergantung pada kemampuan pengelolaannya. Stres dapat memotivasi dan meningkatkan antusiasme kerja, tetapi juga dapat menurunkan kinerja. Menurut Gilang dalam penelitian Fardah & Ayuningtias (2020), dampaknya tergantung pada kemampuan individu dalam menghadapi stres. Menurut King dalam penelitian Asih, dkk. (2018:2), stres kerja adalah kondisi yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan mental, memengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan karyawan.

Stres kerja adalah tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk menanganinya, seperti diungkapkan oleh Vanchapo (2020: 37). Hal ini dapat menyebabkan masalah kesehatan, seperti sakit kepala, gangguan tidur, kesulitan berkonsentrasi, serta ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan keadaan pegawai. Stres kerja adalah respons individu terhadap tekanan atau ketidakseimbangan antara potensi dan tuntutan pekerjaan. Jika individu dapat mengontrol perasaannya, stres ini tidak berdampak negatif. Jika individu tidak dapat mengendalikan perasaannya, dampaknya bisa negatif. Faktor penyebab stres kerja, atau stressor, mencakup berbagai elemen yang menimbulkan respons negatif dari karyawan. Stres dapat diekspresikan melalui emosi seperti kecemasan, kurang semangat, kemarahan, frustrasi, kebosanan, kelelahan, dan kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan.

Menurut Luthan, dalam penelitian Asih dkk. (2018:26), ada beberapa faktor penyebab stres, yaitu: Faktor ekstra organisasi, termasuk perubahan sosial/teknologi, dinamika keluarga, perpindahan kerja, kondisi ekonomi, perbedaan ras dan kelas, persepsi, serta ketidaksetaraan peluang penghargaan atau promosi bagi pegawai. Faktor stres organisasi meliputi kebijakan administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, kesulitan menyampaikan keluhan, dan kurangnya penghargaan. Faktor stres



kelompok meliputi kurangnya kedekatan antar anggota, seperti minimnya rasa kebersamaan akibat desain kerja, pembatasan dari pengawasan, dan kurangnya dukungan sosial. Faktor stres individu meliputi karakteristik pribadi seperti kepribadian, persepsi kontrol, pembelajaran ketidakmampuan, ketahanan psikologis, dan konflik internal yang muncul dari frustrasi.

Menurut Tewal dan koleganya (2017:141-144), stres kerja dipicu oleh dua kategori faktor: Faktor Pemicu Stres Individu, termasuk konflik peran yaitu situasi di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan beberapa peran sekaligus. Beban kerja berlebihan terjadi ketika jumlah pekerjaan melebihi kapasitas yang ada. Ketidakjelasan peran adalah keadaan di mana hak dan kewajiban pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak dipahami dengan jelas. Faktor pemicu stres dalam kelompok dan organisasi meliputi kurangnya kohesivitas antar anggota. Keterbatasan kesempatan pegawai untuk berkumpul disebabkan oleh desain pekerjaan, kebijakan pengawas, atau upaya isolasi dari anggota kelompok. Budaya perusahaan kurang mendukung. Keterbatasan kesempatan pengembangan karier karyawan. Kebijakan lembur tanpa insentif dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, yang berujung pada penurunan kinerja. Kondisi ini disebabkan oleh batasan kemampuan karyawan. Dampak stres kerja dapat positif, seperti meningkatkan motivasi dan semangat untuk berkembang, tetapi juga negatif, seperti kesulitan dalam pengambilan keputusan, peningkatan kecemasan, dan berkurangnya rasa percaya diri, yang menghambat kinerja optimal karyawan. Gaji dapat mempengaruhi disiplin pekerja. Menurut Tewal dkk. (2017:145), stres kerja memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif stres kerja meliputi: Peningkatan motivasi kerja, Dorongan untuk bekerja lebih keras muncul dari inspirasi untuk meningkatkan kualitas hidup, Peningkatan kebutuhan untuk mencapai prestasi menjadikan tugas sebagai tantangan yang harus diatasi, bukan tekanan, Mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dampak negatif stres kerja meliputi penurunan produktivitas karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, Stres dapat mengurangi kepuasan dan kinerja karyawan, Stres dapat mengganggu pengambilan keputusan, mengurangi konsentrasi, dan menimbulkan hambatan mental, Stres meningkatkan frekuensi ketidakhadiran dan pergantian karyawan.

Menurut Sopiah (2018:91), dampak stres dapat dilihat dari tiga aspek, salah satunya adalah aspek fisik yang mempengaruhi kesehatan secara jelas. Penyakit seperti jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan peningkatan rasa sakit dapat disebabkan oleh stres yang tinggi dan berkepanjangan. Aspek Psikis Dampak stres pada psikologis teridentifikasi, ini mencakup ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, dan kurangnya semangat. Dampak stres dapat terlihat dalam perilaku seperti penurunan kinerja, peningkatan kecelakaan kerja, kesalahan pengambilan keputusan, tinggi absensi, dan peningkatan agresi di tempat kerja. Indikator Stres Kerja merupakan tantangan



dan tekanan dalam kehidupan serta karir dan dapat menyebabkan stres. Tanda-tanda stres kerja meliputi tuntutan pekerjaan yang memaksa karyawan untuk bekerja melebihi batas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memadukan deduksi dan induksi, dimulai dari teori yang ada dan mencari data lapangan untuk menguji kesesuaian teori dengan kenyataan. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini melibatkan distribusi kuesioner kepada karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin, yang hasilnya dianalisis dengan metode statistik.

Penelitian ini melibatkan 34 karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Banjarmasin yang sesuai dengan karakteristik yang diteliti. Menggunakan teknik total sampling. Sumber data terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder, yang diperoleh secara tidak langsung melalui media seperti catatan atau laporan historis. Variabel penelitian meliputi lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) di Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin. Menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk memudahkan karyawan menjawab dan mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Banjarmasin secara resmi dibentuk pada tahun 1959 melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959. Dari waktu ke waktu, kota ini telah melalui berbagai pergantian kepemimpinan, dengan Walikota pertamanya yang menjabat antara tahun 1999 hingga 2003. Saat ini, kepemimpinan Kota Banjarmasin dipegang oleh H. Ibnu Sina. Terletak di pulau Kalimantan, Kota Banjarmasin menjadi ibu kota Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan luas wilayah sekitar 98,46 kilometer persegi, kota ini hanya mencakup sekitar 0,26% dari luas wilayah provinsinya. Kota Banjarmasin terdiri dari 5 kecamatan, dengan 52 kelurahan, dan terletak di sekitar $3^{\circ}15'$ sampai $3^{\circ}22'$ Lintang Selatan dan $114^{\circ}32'$ Bujur Timur.

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian pada penelitian ini diketahui seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki nilai rhitung $>$ rtabel, yaitu 0,338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid.



Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,698	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,822	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui koefisien alpha untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar $0,698 > 0,6$. Variabel stres kerja (X2) sebesar $0,822 > 0,6$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,926 > 0,6$. Yang berarti variabel-variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya. Variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil beragam dan variabel menghasilkan nilai cronbach's alpha $>$ dari 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.73020558
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.075
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, dapat disimpulkan bahwa data pada sampel 34 responden untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari batas tingkat kesalahan (α) 0,05, yaitu 0,122.



Hasil Uji Multikolieritas

Tabel 3
Uji Multikolieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics
	B	Error	Std. Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	38.717	9.777		3.960	<.001		
Lingkungan Kerja	-.165	.216	-.118	-.762	.452	.851	1.174
Stres Kerja	.740	.178	.643	4.162	<.001	.851	1.174

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dengan nilai tolerance > 0,10 yaitu 0,815 dan VIF < 10 yaitu 1.174 maka tidak terjadi multikolinearitas dan stres kerja (X2) memiliki nilai tolerance > 0,10 yaitu 0,815 dan VIF < 10 yaitu 1.174 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 4
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Error	Beta	s		
1 (Constant)	15.634	5.916			2.643	.013
Total Lingkungan Kerja	-.263	.131	-.364	-2.008	.053	
Total Stres Kerja	-.006	.108	-.010	-.055	.957	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja, nilai sig. masing-masing adalah 0,053 dan 0,957. Karena kedua nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja.



Hasil Uji F

Tabel 5
Uji F

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	875.361	2	437.680	9.077 <.001 ^b
	Residual	1494.757	31	48.218	
	Total	2370.118	33		

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dari f hitung 9.077 > nilai f tabel 3.30. Hal ini menunjukkan bahwa H_0^3 ditolak dan H_A^3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6
Uji t

Variabel	t Hitung	Sig	t Tabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,743	0,463	2,039
Stres Kerja (X2)	4,220	0,001	2,039

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas yaitu hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,463 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,743 <$ nilai t tabel 2,039, Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh stres kerja memiliki signifikan terhadap kinerja karyawan ialah $0,001 < 0,05$ nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 4.220 > nilai t tabel 2.039 nilai t hitung jauh lebih besar dari nilai t tabel



Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 7

Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.329	6.944

a. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas di pengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,369 atau 36,9% jadi bisa di ambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,369 (369%).

PEMBAHASAN

Hubungan ini tidak signifikan secara statistik, yang berarti perubahan lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian ini tidak cukup kuat untuk memastikannya. Sebagian besar karyawan di instansi ini tidak terganggu oleh kebisingan karena sudah terbiasa, tetapi paparan jangka panjang tetap berisiko merusak kesehatan dan produktivitas. Mayoritas karyawan puas dengan penerangan di tempat kerja, menunjukkan fasilitas yang baik, namun perlu evaluasi berkala untuk memastikan semua area tercover. Lingkungan kerja yang baik tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai jika motivasi dan stres tetap konstan. Meskipun ada hubungan negatif sebesar -0,217 antara lingkungan kerja dan kinerja, efeknya tidak signifikan secara statistik. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, meski tidak signifikan. Faktor seperti budaya kerja terbuka, kebijakan berbasis karyawan, dan prinsip keterlibatan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif membantu perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan bisnis. Mayoritas karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan komunikasi di sekretariat daerah Kota Banjarmasin sudah baik. Dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi. Perbarui deskripsi pekerjaan dan komunikasikan tugas serta tanggung jawab dengan efektif. Fasilitasi kegiatan yang memperkuat hubungan antar rekan kerja, seperti tim atau mentoring. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Beban kerja tinggi, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial dapat memicu stres kerja, yang berdampak pada kelelahan, penurunan konsentrasi, dan motivasi rendah, serta merugikan kinerja karyawan. Stres kerja yang terkelola dapat memotivasi



karyawan untuk bekerja lebih keras. Dukungan dari rekan dan atasan membantu mereka mengatasi stres dan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin. Namun, stres kerja berpengaruh signifikan karena tuntutan kerja yang tidak membebani, waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas, dan dukungan pengembangan profesional dari atasan. Lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi stres kerja yang terkendali dapat memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik, didukung oleh rekan kerja dan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, R. V. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- A, W., & Dewi, M. (2011). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan , Sikap, dan Perilaku Manusia Cetakan II*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tanggerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* , 3(3), 240-247.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional , III(I)*, 60-74.



Nusran, M., & Dirgahayu, L. (2019). *Dunia Industri Perspektif sikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel IMndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, I(I), 26-39.

Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infimedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management(Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis&Iptek*, 13(I), 31-44.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Tewal, B. e. (2019). *Perilaku Organisasi*. Bandung: : CV. Patra Media.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Khusus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2). 174-188.