



## Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Mekar Sari

Anggi Claudia<sup>1\*</sup>, T. Ahmad Helmi<sup>2</sup>, M. Tahir<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author: [anggiClaudia11@gmail.com](mailto:anggiClaudia11@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article history

Received:

Accepted:

Published:

### Kata Kunci:

Stres kerja;

Lingkungan kerja;

Kinerja pegawai.

### Keyword:

Job stress;

Work environment;

Employee performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Mekar Sari. Rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja di Kantor Desa Mekar Sari. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 pegawai. Variabel diukur melalui Skala Likert. Pengujian yang dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, ujimultikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji T dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari.

### ABSTRACT

This research is entitled *The Effect of Work Stress and Work Environment on the Performance of Mekar Sari Village Office Employees*. The formulation of the problem in this research is to find out whether there is an influence of work stress and the work environment at the Mekar Sari Village Office. This research is a quantitative descriptive research. Data collection techniques were carried out through interviews, questionnaires and documentation studies. The sample in this research was 45 employees. Variables are measured via a Likert Scale. Testing is carried out through validity tests, reliability tests and classical assumption tests. The classic assumption test consists of the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test and multiple linear regression test. Hypothesis testing via T test and determination test. The results of this research are that the work stress variable has a negative and significant effect, the work environment variable has a positive and significant effect on the performance of Mekar Sari Village Office employees.

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan dilembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kantor Desa Mekar Sari, bagian dari pemerintahan daerah, memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi yang optimal kepada masyarakat. Tetapi, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi ketidaksesuaian capaian sasaran kinerja, yang mengarah pada dugaan kinerja pegawainya. Stres kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Mekar Sari ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, sejauh mana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana pengaruh kedua faktor tersebut secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mekar Sari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen Desa dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

## KAJIAN LITERATUR

Siagian (2017:300) mendefinisikan bahwa “stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Sedangkan menurut Suwandana (2020) stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan efek dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sudaryo (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi. Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 45 pegawai, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur terkait. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dengan indikator konflik, ambiguitas, beban kerja, tanggung jawab; variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan indikator perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi; serta variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan indikator kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Semua variabel diukur dengan skala Likert (1 - 5). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi) dilakukan sebelum uji hipotesis dengan uji parsial, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari. Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, secara parsial. Dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS *for windows*. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari secara parsial dan koefisien determinan maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel. Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.316	6.097		2.684	.010
1 STRES KERJA	-.982	.460	-.295	-2.136	.039
1 LINGKUNGAN KERJA	.860	.376	.316	2.285	.027

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dapat di artikan, jika stres kerja dan lingkungan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

**Tabel. Hasil Uji Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 <sup>a</sup>	.201	.163	5.058

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa 20,1% variasi kepuasan pegawai dapat dijelaskan oleh faktor intrinsik dan disiplin kerja, sedangkan 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja seperti konflik, ambiguitas, beban kerja dan tanggung jawab dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja yang terdiri dari perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Mekar Sari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja mencakup konflik, ambiguitas, beban kerja dan tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang mencakup perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan disiplin kerja mampu menjelaskan 20,1% variasi kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal & Rizki Catur Sasongko (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linknet Cabang Tangerang. 2(1).
- Ahmad, S (2016) Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinembani Kabupaten Donggala. Vol 4, No 7 juli 2016.
- Ekhsan, Muhammad (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 13(1).
- Sedarmayanti (2017) Perencanaan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kopetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P (2002) Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Cetakan Pertama. In PT Rineka Cipta.
- Soemarsono.,S.Sos.,MM (2019) Sumber Daya Manusia Pilar Penting Atas Keberhasilan Dan Kegagalan Organisasi.
- Sudaryo (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Langsung Kerja Fisik. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Suwandana, I. Gusti Made (2020) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Graha Canti Semawang - Sanur Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. Pentingnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Dan Kompetitif Merupakan Elemen Terpe. 9(5).

