

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KPPN MERAUKE

Neddiar Widiarian

Universitas Negeri Surabaya

Widdiarian.neddiar@Gmail.com

Abstract

The organization is growing and developing very dynamically, there is the easy changes occur that require an agency to adjustment and can accommodate any changes in the precise, fast, and effective. An organization or institution should be able to manage its resources, including manusia resources (HR) is the main asset of great influence on the progress of the organization. As is known so far, more organizations deal with issues related to human resources when compared to other economic resources because it can not be equated with machines, materials and funds technical nature. This study aims to determine how much influence the stress of work and the work environment on employee performance at kantor pelayanan perbendaharaan negara merauke. This type of research is quantitative. The sampling technique is the whole population (sampling universe) portion of production is to sample 69 respondents. The statistical analysis used in this research is by using SPSS (Statistics Programme for Social System) version 20. The scale of measurement in this study using a Likert scale. The results showed that the work stress negatively affect the performance of the production employees indicated by the t value of work stress 0.776. Meanwhile, work environment positive effect on the performance of the production employees with work environment t value 0.004. Interaction stress of work and the work environment influence simultaneously on employee performance with value f counted 0,000

Keywords: Work Stress, Work Environment and Employee, Performance

PENDAHULUAN

Hidayati, dkk (2008) menyebutkan karyawan bekerja dengan aturan yang ditetapkan dan mengerjakan sesuai tugas yang diberikan pimpinan. Sasono (2004:5) menyebutkan bahwa pada dampak negatif stres dengan tingkatan yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Di dalam organisasi kerja dalam perusahaan maupun lembaga pemerintahan, individu selalu berinteraksi dengan lingkungannya, tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Muchinsky dalam Diahsari (2001) menyebutkan bahwa performan yang tinggi menghasilkan interaksi yang pas, stress kerja menurun dan kepuasan bertambah dalam bekerja, sebaliknya stress kerja akan naik, kepuasan menurun jika terjadi ketidakharmonisan. Menurut Yahaya dkk (2010) menyebutkan bahwa banyak organisasi di dalam lingkup kantor bank yang masih kurang peduli tentang stress kerja, mereka menganggap stress kerja hanya mempengaruhi kinerja karyawan, sebenarnya stress juga dapat mempengaruhi kesehatan karyawan dan dapat menjadi penyebab kematian. Hasil dari karyawan yang mengalami stress kerja akan menimbulkan karyawan yang mengambil

cuti hanya untuk meredam stress kerja akibat beban yang terlalu berlebihan.

Selain stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja salah satunya lingkungan kerja, hal tersebut didukung oleh Umar (2003:275) yang menyebutkan bahwa untuk mewujudkan semangat dan kinerja yang baik dibutuhkan faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja merupakan sarana dari perusahaan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Nitisemito dalam Wayuningtyas (2013) menyebutkan lingkungan kerja dapat dipengaruhi beban kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja tidak membahas hanya lingkungan kerja fisik akan tetapi juga lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2001) menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Hasil penelitian dari Dewi dkk (2014) menyebutkan bahwa

adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitiannya di bagian tenaga penjualan menumbuhkan kesadaran diri agar mampu mengelola stres kerja yang ada pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Yuliawan (2012) juga menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. tetapi ada beberapa peneliti yang tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang di tunjukkan penelitian yang di lakukan oleh Kurniati dan Iswari (2009) menyebutkan stres kerja di perkantoran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam pembagian tugas dan beban tugas yang di bebaskan karyawan harus sesuai proporsi ketentuan, selanjutnya penelitian dari Septianto (2010) juga menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Azam dkk (2013) menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Malik dkk (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Sofyan (2013) juga menyebutkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang bertolak belakang dari penelitian-penelitian di atas adalah Parven dkk (2004) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Arianto (2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dari penelitian-penelitian yang sudah disebutkan ditemukan research gap antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang membuat peneliti ingin meneliti pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke.

KPPN Merauke adalah instansi vertikal (lembaga pemerintah yang merupakan cabang dari kementerian pusat yang berada di wilayah administrasi). Provinsi Papua dengan tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi perbendaharaan di wilayah Pembayaran KPPN Merauke berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bapak

Nurwedi Tjahjono selaku kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke mempunyai tujuan untuk menjadikan sebagai kantor pelayanan percontohan terbaik type A1 non provinsi se provinsi Papua. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk selalu mengembangkan potensi serta karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke itu sendiri mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kantor agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke.

Adanya tuntutan tersebut beberapa karyawan mengalami stres dalam bekerja yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri. Dimana karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke terdapat kemampuan SDM yang berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan *overload jobdesk* sehingga terjadi beban kerja karyawan yang berlebih. Kondisi lingkungan kerja di Kantor KPPN Merauke menurut hasil wawancara dengan bapak Nurwedi Tjahjono selaku kepala kantor KPPN Merauke perlu adanya pembaruan tata ruang kerja seperti pembuatan partisi untuk pembagian ruang kerja karyawan per seksi agar lebih nyaman dan indah, di karenakan tata ruang sebelumnya kurang rapi dan tidak memenuhi sesuai standart mutu kantor pelayanan. Dan juga perlu dibuatnya aplikasi ke arsipan atau ruang berkas arsip sendiri agar memudahkan penyimpanan juga dalam pencarian berkas arsip yang diperlukan. Karena pada saat ini ruang penyimpanan berkas arsip masih menyatu dengan ruang kerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan gap penelitian dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

STRES KERJA

Rivai (2004:108) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Greenberg (2003:71) mendefinisikan bahwa stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada

situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi ataupun peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

LINGKUNGAN KERJA

Robbins (2003:86) mendefinisikan bahwa lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Mangkunegara (2005:17) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Nitisemito (1992:183) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:31) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Ahyari (2005:128) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja .

Isyandi (2004:134) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Simanjuntak (2003:39) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok.

KINERJA

Hasibuan (2002:160) mendefinisikan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Gomes (2003:195) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut.

Rivai (2006:309) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Simamora (1997:339) mendefinisikan bahwa kinerja adalah untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugasnya dengan cara yang handal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan survei terhadap karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini di jadikan populasi adalah semua karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke dengan jumlah 69 karyawan yang terdiri pada bagian subbagian umum 12 karyawan, seksi pencairan dana 9 karyawan, seksi manajemen satker dan kepatuhan internal 20 karyawan, seksi bank 13 karyawan, seksi verifikasi dan akuntansi 15 karyawan. Sampel di penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Merauke yang berjumlah 69 karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ialah variabel independen dan dependen. Variabel independen ini terdiri dari stres kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2), variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, interview dan angket. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Sugiyono (2011:93) menjelaskan skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda (R^2), Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis dengan bantuan software SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} pada setiap pernyataan lebih lebih besar dari pada t_{tabel} .

TABEL 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,844	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700	0,60	Reliabel

Sumber: data spss diolah, 2016

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tepat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Dari uji normalitas disimpulkan bahwa distribusi data hasil kuesioner yang mengukur kinerja karyawan adalah normal (berdistribusi normal) sedangkan uji heterokedastisitas mempunyai hasil uji Glesjer signifikansi yang besarnya 0,684 dan 0,973 ($>0,05$) yang berarti dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, uji multikolinearitas nilai Tolerance dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,989 atau mendekati angka 1, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi ini, uji linieritas berdasarkan hasil uji ANOVA diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0,016 atau praktis 0 dan nilai tersebut $< 0,05$

TABEL 2
UJI T

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	13,178	4,867		2,707	,009
Stress	,017	,061	,033	,285	,776
Ling.k	,152	,051	,344	2,961	,004

Sumber: data spss diolah, 2016

Berdasar hasil uji di atas nilai signifikan stres kerja sebesar 0,776 dan lingkungan kerja 0,004.

Dapat disimpulkan bahwa:

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

TABEL 3
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,507	2	18,253	4,385	,016 ^b
Residual	274,740	66	4,163		
Total	311,246	68			

Sumber: data spss diolah, 2016

Berdasar hasil uji di atas nilai signifikan sebesar 0,016 dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KPPN merauke karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN merauke

Berdasarkan pengujian penelitian hasil stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan KPPN Merauke, sehingga H_1 ditolak. Hal tersebut tidak sesuai dengan fenomena awal yang menjelaskan bahwa banyaknya

tuntutan yang mengakibatkan stres mempengaruhi kinerja, karena dengan banyaknya tuntutan dapat menambah *skill* dan semakin lebih baik dalam menganalisis suatu masalah sehingga dapat memberikan solusi yang baik untuk menyelesaikannya.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pegawai KPPN Merauke mengalami stres kerja yang masuk dalam kategori tinggi, akan tetapi berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan sebagai responden untuk pengisian kuisioner menjelaskan bahwa stres kerja KPPN Merauke memang tinggi akan tetapi adanya target dari atasan membuat karyawan mau tidak mau harus memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh atasan. Hal tersebut dibuktikan dan didukung dengan hasil uji t stres kerja yang terjadi pada karyawan KPPN Merauke menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan selanjutnya pada stres kerja dialami pegawai KPPN Merauke disebabkan karena pegawai merasakan beban kerja yang terlalu berat dimana pekerjaan yang berlebihan yang diberikan pada mereka. Banyaknya pekerjaan yang harus mereka selesaikan tepat pada waktunya, kantor memberikan target yang harus dipenuhi oleh karyawan, ditambah terdapat pekerjaan diluar tanggung jawab karyaawan tersebut atau *overload jobdesk*. Sehingga dibutuhkan fisik dan psikologis yang ekstra serta memerlukan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga berdampak menimbulkan tekanan psikologis dan mempengaruhi kondisi fisik yang mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan stres kerja.

Penyebab stres kerja diatas didukung dengan teori dari penelitian Arbabisarjou dkk (2013) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang karena mendapat pekerjaan yang berlebihan diluar kemampuan seseorang untuk menyelesaikannya. Stres kerja juga dipengaruhi indikator berperan inovatif dimana seseorang dituntut memiliki ide-ide yang banyak untuk menyelesaikan beban kerja yang diterima.

Berdasarkan hasil pengisian kuisioner yang dilakukan pada karyawan KPPN Merauke, peneliti mendapatkan kesimpulan-kesimpulan penting yaitu pada indikator stres kerja gejala

fisiologis menunjukkan skor yang masuk dalam kategori tinggi, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan saat pengisian kuisioner menyebutkan bahwa mereka merasa kesehatan mereka terganggu dengan beban kerja yang terlampau berat sehingga karyawan tersebut sering sakit karena kondisi fisik yang terlalu lelah karena banyaknya pekerjaan yang dikerjakan, berdasarkan hal tersebut karyawan menginginkan adanya pembagian *job description* yang jelas agar pembagian tugas kerja yang baik selain itu karyawan juga menginginkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis

Selanjutnya pada indikator gejala psikologis pun menunjukkan skor yang tinggi yang didukung dengan pernyataan salah satu karyawan bahwa karyawan tersebut menjadi pemarah saat dirumah karena ketegangan dan beban kerja yang dirasakan dikantor sehingga berpengaruh terhadap kehidupannya diluar kantor, karyawan tersebut juga menyebutkan bahwa kecemasannya dan ketakutannya mendapat teguran dari atasan membuat karyawan tersebut mengerjakan tugas kerja seadanya untuk memenuhi target kerja yang ditentukan atasan sehingga karyawan tersebut hanya berorientasi hasil kerja bukan kualitas hasil kerjanya.

Indikator selanjutnya gejala perilaku juga menunjukkan skor yang tinggi. Berdasarkan wawancara dengan karyawan saat pengisian angket, karyawan juga menjelaskan bahwa target kerja yang tinggi membuat karyawan tersebut sering absen kerja karena takut untuk bertemu atasan walaupun karyawan tersebut tetap menyelesaikan tugas kerja yang diberikan oleh atasan.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke karena karyawan terpaksa memenuhi target yang ditentukan akan tetapi rata-rata karyawan menyebutkan bahwa mereka lebih mementingkan memenuhi target kerja dari pada kualitas hasil mereka agar mereka tidak mendapat teguran dari atasan, sehingga perlu adanya ukuran hasil kerja untuk mempertahankan kualitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut stres kerja yang tinggi harus tetap menjadi perhatian dan pertimbangan atasan untuk mengkaji ulang target kerja para karyawannya karena stres kerja yang berlebihan dapat membuat pengaruh negatif terhadap

karyawan seperti yang disebutkan oleh Sasono (2004:5) bahwa akibat negatif stres dengan tingkatan yang tinggi akan berdampak pada menurunnya kinerja, berdasarkan hal tersebut atasan harus secepatnya mencari solusi untuk stres kerja karyawannya yang tinggi meskipun belum adanya pengaruh negatif terhadap kinerja apabila dibiarkan terus menerus nantinya pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan KPPN Merauke itu sendiri yang berdampak pada kerugian lembaga KPPN Merauke itu sendiri.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan KPPN Merauke

Lingkungan kerja terdiri dari empat indikator yaitu hubungan personal, kondisi tempat kerja, perlengkapan kerja, pelayanan fasilitas. Indikator perlengkapan kerja dengan rata-rata skornya 4,09. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan setuju atas indikator kebutuhan penghargaan yaitu karyawan merasa senang apabila mendapat fasilitas perlengkapan kerja yang memadai dan tersedia.

Indikator hubungan personal dengan rata-rata skor paling rendah 3,99. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan kurang setuju atas indikator hubungan personal yaitu karyawan menilai masih adanya sifat individu di dalam lingkungan kerja yaitu kurangnya pemahaman antar teman dan masih kurangnya rasa pertemanan dan juga kurang setuju atas kebebasan dalam berpendapat terkait pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan pada analisis statistik di atas, lingkungan kerjamempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke. Hal ini dikarenakan KPPN Merauke memberikan Lingkungan kerja yang diberikan KPPN kepada karyawan sangat nyaman, yang dimaksud lingkungan kerja yang sangat nyaman adalah dengan diberikannya AC di dalam ruangan kerja dan setiap karyawan diberikan fasilitas komputer sendiri sendiri oleh perusahaan dan disetiap bagian diberikan tempat buat menjalankan ibadah. Tidak hanya di setiap bagian tetapi di dalam perusahaan juga disediakan mushola untuk melakukan ibadah. Dengan lingkungan kerja seperti itu maka dapat menunjang kinerja karyawan KPPN Merauke.

Nitisemito (1992:183) mendefinisikan bahwa suatu Lingkungan kerja merupakan apapun yang berada disekitarkaryawan dan yang memiliki pengaruh terhadap dirinya untuk mengerjakan tugas yang dibebankan. Hasil temuan di lapangan untuk perlengkapan kerjayaitu karyawan diberikan perlengkapan kerja seperti komputer apabila kinerja karyawan baik dan juga mendapatkan pujian dari atasan maupun rekan kerja sehingga karyawan selalu semangat dalam bekerja, hal ini mengakibatkan karyawan ingin selalu bekerja sebaik mungkin di perusahaan tersebut. Hal ini didukung dengan teori Robbins (2003:86) mendefinisikan bahwa lingkungan adalah lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi dari kinerja organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Hasil analisis statistik di atas mendukung hasil penelitian Iswara dan kurniati (2009) dan Septianto (2010) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke.

Berdasar pengujian penelitian stres kerja dan lingkungan kerja, diperoleh hasil bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dapat dilihat ada uji F, dimana nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 4,385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05, hal ini berarti stres kerja(X1) dan lingkungan kerja(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja(Y).

Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa H3 pada penelitian ini diterima yaitu secara bersama stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke, akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang.

Temuan menarik peneliti yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan KPPN Merauke saat pengisian kuisioner menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada di KPPN Merauke memang baik dan membuat karyawan merasa nyaman akan tetapi stres kerja karyawan tetap tinggi dikarenakan adanya tuntutan kerja yang tinggi membuat stres kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik mestinya harus juga diimbangi dengan stres kerja yang baik pula agar kinerja karyawan tetap tinggi dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan stres kerja yang rendah maka akan tercapai kinerja yang maksimal dari karyawan, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan atasan KPPN Merauke untuk kemajuan kinerja lembaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian uji hipotesis, kesimpulan yang diperoleh adalah stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Merauke. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Merauke, sedangkan stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Alam, Jamilha, 2010, "Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian worker". *Business Intelligence Journal*.
- Charisma, Dewi dkk. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 2.
- Hammed dan Amjad, 2009, "Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan". *International Journal Of Public Affairs, Administration And Management*, (online), vol. 3, ISSUE 1.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapan belas*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hariato, Wiguna, Rakhmad. 2008. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya". *Jurnal IPTEK, (Online)*, Vol.11, No.3. pg.
- Hidayati, Reni. dkk. 2008. Kecerdasan emosi, stress kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol.2, No. 1
- Komaruddin. 1983. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu, Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon". *Jurnal Sinergi :Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Malayu, S. P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Malik, Ahmad, Gomez, dan Ali. 2011. "A study of work environment and employees' performance in Pakistan". *African Journal of Business Management* Vol. 5(34), pp. 13227-13232.

- Mathis, Robert dan Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Muchlas Makmuri, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Naharuddin, N.M. and Sadegi, M. 2013. "Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia". *International Journal of Independent Research and Studies (IJIRS)*, 2(2), pp. 66-78
- Nawawi, Yahya. (2010). *Arba'in Nawawiyah*. Surabaya: Al-Hidayah Umar (2003:275)
- Nawawi, Hadari. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*, jilid 1. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: salemba empat
- Robbins Stephen P., 1994. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta. Suprihanto John, Harsiwi Th. Agung M.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins. P.S., 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sasono, Eko. 2004. "Mengelola Stres Kerja". *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Serdamayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju Wiardi. 2011. *Motivasi dalam organisasi*. Jakarta : Bina Aksara
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Serdamayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Sinha, R. K., S. Agarwal, K. Chauhan, V. Chandran, B.K. Soni, 2010. "Vermiculture Technology Reviving the Dreams of Sir Charles Darwin for Scientific Use of Earthworms in Sustainable Development Programs". *Journal Technology and Investment* 155-172
- Sumarni dan Soeprihanto. 1998. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*, Edisi Kelima. Yogyakarta: Liberty
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Umam, Khairul. *Perilaku Organisasi*. 2010. Pustaka Setia. Bandung
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wursanto, Ignatius. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*.
Yogyakarta: Andi