

## Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

Yunike\*, Hamid Halin, Yeni

Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Indonesia

\*) Korespondensi (e-mail: [yunike20062004@gmail.com](mailto:yunike20062004@gmail.com))

### Abstract

This study aims to examine the effects of the work environment and job stress on employee performance at the Transportation Agency of South Sumatra Province. A quantitative approach with a survey design was employed, involving 99 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression after passing validity and reliability tests to ensure data quality. The results indicate that both the work environment and job stress have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. A supportive work environment enhances employee comfort and productivity, while job stress at an optimal level can stimulate motivation in task completion. These findings highlight the importance of organizational efforts to create a conducive work environment and to effectively manage job stress to sustainably improve employee performance. In addition, this study offers practical implications for public sector institutions seeking to enhance human resource effectiveness.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Employee Performance, Multiple Regression

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei terhadap 99 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda setelah melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai, sedangkan stres kerja pada tingkat tertentu dapat mendorong motivasi dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mengelola stres kerja secara efektif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

---

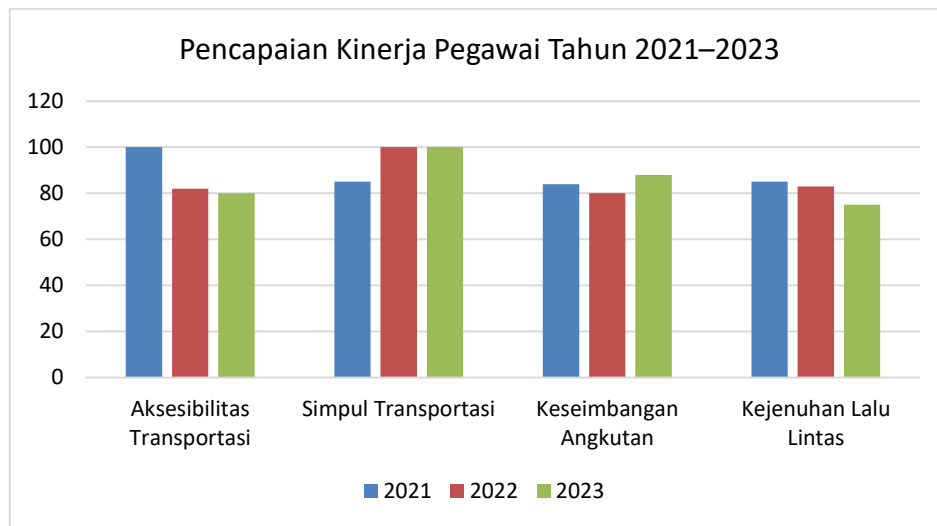
How to cite: Yunike, Y., Halin, H., & Yeni, Y. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Management and Digital Business*, 6(1), 331–343. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i1.2908>

---



## 1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi sektor publik yang dituntut memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja seringkali tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan data kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2021–2023, terlihat bahwa beberapa program mengalami penurunan realisasi dibandingkan target, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai.



Gambar 1. Pencapaian Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023  
Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan (2024)

Selain data tersebut, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan bahwa pegawai sering menghadapi tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas, banyaknya tugas yang tumpang tindih, serta perubahan instruksi yang mendadak. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai mengalami tekanan kerja dan kelelahan mental. Di sisi lain, lingkungan kerja yang cukup ramai dan kurang kondusif juga membuat pegawai sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Peristiwa ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan stres kerja menjadi kondisi nyata yang dialami pegawai dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil studi terdahulu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Andini et al., 2024). Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, di mana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja (Indrayana & Putra, 2024).

Selain itu, variabel stres kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

dalam tingkat tertentu, karena mampu memacu semangat dan meningkatkan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan (Wahyu et al., 2020). Akan tetapi, pada kondisi stres yang tinggi, justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, karena menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis yang mengganggu konsentrasi serta menurunkan produktivitas kerja (Fauzief & Yanuar, 2021). Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan (research gap) terkait pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (3) apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Grand Theory: Two Factor Theory (Herzberg)**

Teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Faktor higiene berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan faktor motivator berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai (Koncar et al., 2022). Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor higiene, karena berkaitan dengan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan keamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja pegawai (Aulia & Yaman, 2024).

Selain itu, stres kerja juga dapat dikaitkan dengan faktor higiene, karena muncul akibat kondisi kerja yang tidak seimbang, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Dalam perspektif teori ini, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Namun, dalam kondisi tertentu, stres kerja dapat bersifat positif (*eustress*) yang mampu mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja, selama masih dalam batas yang dapat dikendalikan (Miah & Hasan, 2021). Dengan demikian, *Two Factor Theory* memberikan dasar konseptual bahwa kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik serta pengelolaan stres kerja yang efektif akan mendorong peningkatan kinerja, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai.

## **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja ialah seluruh hal yang berada di lingkup pekerja, dalam konteks fisik sekaligus nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan semangat kerja sehingga berdampak pada kepuasan serta kinerja pegawai (Nabawi, 2023). Menurut Rohmaniah et al., (2023), lingkungan kerja diukur melalui tiga indikator utama, di antaranya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Pada umumnya, lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis, di antaranya lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Secara fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan yang mendukung efektivitas serta keselamatan kerja (Azhar et al., 2023). Lebih lanjut, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, serta keharmonisan suasana kerja antara pimpinan dan sesama pegawai yang dapat meningkatkan loyalitas serta semangat kerja.

## **Stres Kerja**

Stres kerja ialah keadaan tekanan yang muncul ketidakselarasan antara beban tugas kerja dan kemampuan pekerja dalam mengatasinya (Safni et al., 2023). Stres dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kinerja pegawai. Menurut Kurniawan (2023), stres kerja diukur lewat beberapa indikator, dari mulai tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Stres kerja bersifat fluktuatif dan umumnya muncul akibat beban kerja, konflik kerja, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta ketidakjelasan peran dalam organisasi.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai ialah capaian kerja dari pegawai dalam konteks mutu dan jumlah sebagaimana tugas dan kewenangan yang dibebankan dalam organisasi (Novia, 2021). Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan dan organisasi (Aniversari, 2022). Menurut Azhar et al., (2023), kinerja pegawai diukur lewat beberapa indikator, di antaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan interpersonal. Pegawai dengan kinerja tinggi umumnya memiliki tanggung jawab, berani mengambil risiko, memiliki tujuan dan perencanaan kerja yang realistis, mampu memanfaatkan umpan balik, serta proaktif dalam merealisasikan rencana kerja (Bastian & Suwanto, 2025).

## **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis, yang mencakup motivasi, sikap, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, terutama pada instansi pelayanan publik seperti Dinas Perhubungan yang menuntut ketelitian dan responsivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, penataan ruang yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta produktivitas kerja dalam mencapai kinerja yang optimal (Wahyuni, 2023).

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menghadapinya, seperti beban kerja yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam tingkat tertentu, stres kerja dapat meningkatkan fokus dan mendorong kinerja pegawai. Namun, stres kerja yang berlebihan dan berlangsung dalam jangka panjang cenderung menurunkan motivasi, produktivitas, serta kualitas kerja pegawai (Sinaga & Indriyani, 2025).

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, tingkat absensi, serta kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang baik sangat diperlukan agar kinerja pegawai tetap optimal. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif tergantung pada tingkat stres yang dialami (Zhenjing et al., 2022).

H<sub>2</sub>: Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta membantu pegawai dalam mengelola tekanan kerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu munculnya stres kerja yang berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan kinerja pegawai (Chen et al., 2022). Lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya yang memadai mampu menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dan dukungan kerja dapat meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai (Polorina & Parela, 2025).

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan populasi sebanyak 130 pegawai, diperoleh jumlah sampel sebanyak

99 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R Square) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun model penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1$  : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- $\beta_2$  : Koefisien Regresi Stres Kerja
- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Stres Kerja
- e = Faktor Kesalahan

Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencahayaan dan ventilasi ruang kerja</li> <li>- Kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja</li> <li>- Fasilitas dan sarana kerja yang memadai</li> <li>- Hubungan antar rekan kerja dan atasan</li> <li>- Keamanan dan ketertiban tempat kerja</li> </ul>	Wulandany & Rifaldi (2023)
Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja yang berlebihan</li> <li>- Tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Konflik dengan rekan kerja atau atasan</li> <li>- Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab</li> <li>- Kondisi fisik dan mental yang menurun</li> </ul>	Putra et al., (2023)
Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas hasil kerja</li> <li>- Kuantitas pekerjaan</li> <li>- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas</li> <li>- Disiplin dan tanggung jawab</li> <li>- Kerja sama dengan rekan kerja</li> </ul>	Rafi & Salfadri (2025)

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil penelitian

#### Analisis Deskriptif

Kuesioner penelitian disebarakan secara langsung melalui Google Form kepada 99 pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Perolehan pengumpulan data mengindikasikan, responden memiliki karakteristik yang bervariasi, sebagaimana tersaji melalui Tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kelompok Usia	20–29 tahun	27	27,30%
	30–39 tahun	48	48,50%
	> 40 tahun	24	24,20%
	Total	99	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	65,70%
	Perempuan	34	34,40%
	Total	99	100%
Pendidikan	SMA	14	14,10%
	D3	13	13,10%
	S1	51	51,50%
	S2	19	19,20%
	S3	2	2%
	Total	99	100%

### Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,1956), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	10	0,542 – 0,753	0,1956	Valid
Stres Kerja	10	0,552 – 0,695	0,1956	Valid
Kinerja Pegawai	10	0,638 – 0,749	0,1956	Valid

Uji reliabilitas diterapkan guna menyelidiki kestabilan instrumen penelitian dalam mengevaluasi variabel yang dikaji. Uji ini mempergunakan metode Cronbach's Alpha di mana instrumen dikatakan memenuhi reliabilitas bila menghasilkan skor uji yang dihasilkan  $\geq 0,60$ . Perolehan uji reliabilitas tersaji melalui tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,843	> 0,60	Reliabel
2	Stres Kerja	0,819	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,872	> 0,60	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

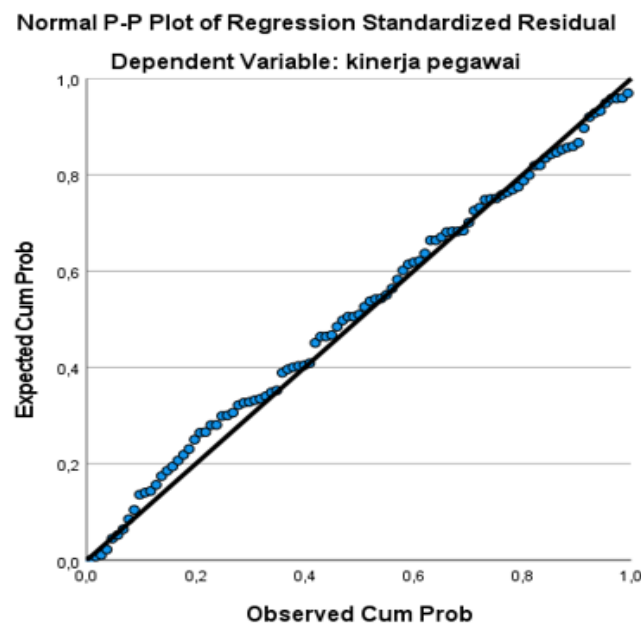
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian, khususnya residual, berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov dengan ketentuan bahwa data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. hasil uji normalitas

Keterangan	Nilai
N	99
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ , Oleh karena itu, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian statistik selanjutnya.

Selain uji statistik, uji normalitas juga dilakukan secara grafis dengan menggunakan grafik Normal P-Plot. Pengujian ini bertujuan untuk melihat pola penyebaran data terhadap garis diagonal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hasil uji normalitas secara grafis ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Diagram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Table 7. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	9,629	2,759	0,007
Lingkungan Kerja	0,355	3,73	0,000
Stres Kerja	0,403	4,554	0,000
R Square	0,413		
Adjusted R Square	0,401		
F hitung	33,754		
Sig.	0,000		

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan:

$$Y = 9,629 + 0,355X_1 + 0,403X_2.$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan lingkungan kerja dan stres kerja diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

### **Uji Parsial dan Uji Simultan**

Uji parsial (t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 8, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel (1,984) dengan signifikansi  $< 0,05$ , sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 33,754  $> F$  tabel 3,09 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai R Square sebesar 0,413, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan 41,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,401 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tergolong cukup baik.

### **Hasil Uji Hipotesis**

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$  sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian H1 diterima. Sementara itu, stres kerja juga memiliki nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ , namun arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif, sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh negatif dinyatakan H2 ditolak. Selanjutnya, hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan 41,3% variasi kinerja pegawai,

sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## **4.2 Pembahasan**

### **Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik dan nonfisik yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, kebersihan lingkungan, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitorus & Mesra, (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

### **Stres Kerja dan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stres yang dialami pegawai cenderung merupakan stres positif (*eustress*), yaitu stres yang mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan fokus, serta memacu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Dalam konteks organisasi, tekanan kerja seperti target yang harus dicapai, tuntutan penyelesaian tugas, serta tanggung jawab pekerjaan dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Selama stres tersebut berada dalam batas yang dapat dikendalikan, maka stres dapat berperan sebagai motivasi kerja yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rizka et al., 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja dalam tingkat tertentu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, karena mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, stres kerja lebih berperan sebagai faktor pendorong daripada penghambat kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

### **Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel

tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan stres kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong produktivitas pegawai. Kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan tingkat stres kerja yang optimal akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dahlan & Akbar, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengelolaan stres kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai masih dalam batas yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pengaruh negatif tidak terbukti. Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 41,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak mana pun yang senantiasa mendukung, membantu, mengarahkan, serta memotivasi dalam penyelesaian studi ini. Secara khusus, peneliti menyampaikan terima kasih kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang memberi kesempatan waktu dan berpartisipasi sehingga studi ini bisa terlaksana dengan baik.

## Referensi

- Andini, S. P., Sari, M. W., & Fenia, S. Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(12), 599–606. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i12.3099>
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Ardiana, N., Sutopo, & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <https://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Aulia, P. Z., & Yaman, B. (2024). The Impact of Quality of Work-Life And Burnout On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study on Employees of PT Inkabiz Indonesia). *Enrichment: Journal of Management*, 14(3), 314–324. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v14i3.1932>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work Stress, Mental Health, and Employee Performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Dahlan, F., & Akbar, A. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 658–671. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12928>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 680–687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Koncar, P., Santos, T., Strohmaier, M., & Helic, D. (2022). On the application of the Two-Factor Theory to online employer reviews. *Journal of Data, Information and Management*, 4(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s42488-021-00061-3>
- Kurniawan, Z. (2023). Daya Saing Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi. *Jurnal EBI*, 5(2), 83–88. <https://doi.org/10.52061/ebi.v5i2.182>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Jurnal Bisnis dan Ekonomi Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Miah, T., & Hasan, J. (2021). Impact of Herzberg Two- Factor Theory on Teachers ' Job Satisfaction : An Implication to the Private Universities of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Research (IJBMR)*, 10(1), 1–5. <https://doi.org/10.37391/IJBMR.100101>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Polorina, E., & Parella, E. (2025). The Influence Of Work Environment And Job Stress Toward Employee Performance In Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten. *Jurnal*

- Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 161–170.  
<https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2.232>
- Putra, A. R., Adriani, Z., & Sjarief, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJ) Provinsi Jambi Tahun 2023. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(4), 2338–2355.  
<https://doi.org/10.22437/jdm.v12i04.28861>
- Rafi, R. M. N., Salfadri, & Adawiyah, D. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(4), 477–491.  
<https://doi.org/10.31933/emjm.v3i4.1346>
- Rizki Bastian, M., & Suwanto. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Burger Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 5(3), 656–667. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v5i3.49737>
- Rohmaniah, L., Musriati, T., & Widayanto, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 321–330. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3.1390>
- Safni, N., Chairoel, L., Hastini, L. Y., & Yan Fitri, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 233–242.  
<https://doi.org/10.47233/jebd.v25i1.751>
- Sinaga, C., & Indriyani, S. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 26(2), 105–115. <https://doi.org/10.35137/jei.v26i2.620>
- Sitorus, H. F., & B, M. (2025). The Effect Of The Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As A Moderating Variable In The Binjai City Social Service. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 3(1), 1701–1712. <https://journal.ysmk.or.id/index.php/IJMEA/article/view/546>
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1024–1040.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>
- Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 12(2), 187–191. <https://doi.org/10.15294/maj.v12i2.66819>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>