PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI JAWA BARAT

The Achievement of Employee Performance Through the Physical Work Environment and Job Stress On Dinas Lingkungan Hidup West Java Province

Willy Mufti
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstract: *In achieving organizational goals, organizations need optimal efforts in improving employee performance. One of them can be seen from the physical work environment in the organization. Inadequate physical work environment is likely to lead to a decrease in employee performance. In addition, the occurrence of work stress within the organization that high will lead to low employee performance.This study aims to determine the effect of physical work environment and job stress on employee performance in the Office of Environment West Java Province.The research method used descriptive and verification method, consist of multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination and partial hypothesis testing (t-test) and simultaneous (F-test). Data collection techniques used questionnaires, interviews and observations.The results of descriptive research proves that the physical work environment of employees in the category of less good, work stress entered in the category enough, and employee performance in the category less good. The results of verification research showed that the physical work environment and work stress significantly influence the performance of employees either partially or simultaneously. The most influential variable on employee performance is job stress. The lower the employee's job stress the better the employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Physical Work Environment and Work Stress*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi. Manusia mempunyai kamampuan yang dapat digunakan untuk mengelola organisasi tersebut. Sehingga arah dan tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, menjaga kondisi kerja agar tetap baik itu sangat penting. Menurut Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa :

"Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut organisasi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah".

Selain itu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri

seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam organisasi itu sendiri. Kirkcaldy et al., (2000) dalam Wijono (2006:46), mengemukakan bahwa :

"Akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka perusahaan harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai".

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang pengelolaan lingkungan hidup berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembatuan. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat memiliki tanggung jawab yang sangat besar, salah satu faktor yang akan mempengaruhi tingkat keberhasilan Dinas tersebut adalah kinerja pegawainya, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Namun pada kenyataannya ada beberapa data yang menunjukan permasalahan pada Dinas Lingkungan Hidup, salah satunya adalah rata-rata nilai pada data rekapitulasi nilai akhir kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Bahwa presentase rata-rata nilai akhir kerja cenderung fluktuatif, pada tahun 2014 persentase pencapaian kinerja sebesar 81%, pada tahun 2015 terjadi kenaikan menjadi 82%, dan ditahun 2016 terjadi penurunan menjadi 79%. nilai akhir kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat memang tidak dikatakan terlalu rendah, tetapi cenderung tinggi, namun pencapaian tersebut belum sesuai dengan harapan agar dapat mencapai kinerja istimewa dengan target maksimal mencapai 100%.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat masih kekurangan pegawai, dikarenakan adanya pegawai yang pensiun tiap tahunnya, penambahan Balai dan banyaknya program yang harus dijalankan oleh Dinas tersebut. Karena ada beberapa unit organisasi yang masih kekurangan pegawai. Sehingga pegawai pada unit organisasi tersebut memiliki beban kerja yang berlebih. Beban kerja yang berlebih ini mengindikasikan tingkat stres kerja pada pegawai tersebut, jika stres kerja tinggi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Selain itu gedung tempat berdirinya Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat ini dikategorikan sangat kecil jika dibandingkan dengan jumlah pegawainya. Pembagian ruang kerja yang banyak sedangkan luas gedung yang kecil menyebabkan ruang kerja tiap bagian menjadi sempit karena ditambah banyaknya perabotan yang ada dalam ruangan tersebut, sehingga pegawai menjadi kurang leluasa dalam bekerja. Pegawai cenderung tidak dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditargetkan dan masih ada beberapa pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (2003), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya,
Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan Kemampuan
2. Efektivitas dan Efisiensi
3. Otoritas dan Tanggung Jawab
4. Disiplin
5. Inisiatif
6. Sarana pendukung

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2002), Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, yang meliputi :

1. Suhu

2. Penerangan
3. Mutu udara
4. Ukuran ruang Kerja
5. Pengaturan ruang kerja
6. Privasi

Stress Kerja

Menurut Handoko (2014) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi sekarang.

Faktor penyebab stres kerja yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas suvervisi yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Kemenduaan peranan
7. Frustasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

H2 : Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat cenderung beranggapan bahwa lingkungan kerja fisiknya sudah kondusif.

H3 : Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat cenderung mengalami stres kerja.

H4 :Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

H5 : Kinerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

H6 :Kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan stres kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Metode deskriptif untuk menggambarkan kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X1), kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh stres kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara simultan oleh lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2).

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 148 pegawai kemudian diambil sampel berdasarkan pembagian bidang sebanyak 60 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2005:21),"Metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas". Menurut Sugiyono (2013:6) mengatakan bahwa: "Metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik sehingga dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependent, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan *SPSS 17 for windows* diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.264 sementara untuk bX1 sebesar 0.197 dan bX2 sebesar 0.498, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, b1 dan b2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y= 0.264 + 0.197X_1 + 0.498X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.264 artinya jika Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja bernilai 0, maka Kinerja Pegawai akan tetap bernilai 0.264.

Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.197 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.197.

Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja sebesar 0.498 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.498.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). *software SPSS 17 for windows,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.990, hasil 0.990> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Bahwa Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar Scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows diatas Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai didapatkan hasil korelasi sebesar 0.730 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi cukup tinggi.
2. Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Stres Kerja didapatkan hasil korelasi sebesar 0.875 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 – 1,00) Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi tinggi.
3. Untuk menghitung korelasi secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai didapatkan hasil korelasi sebesar 0.891 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki tingkat korelasi tinggi.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.793 atau 79.3% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 20.7% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya lingkungan kerja non fisik, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)
   = 0.232 x 0.730
   = 0.17 atau 17%
2. Stres Kerja (X2)
   = 0.713 x 0.875
   = 0.62 atau 62%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Stres Kerja sebesar 62%, sementara yang paling terkecil adalah Lingkungan Kerja Fisik sebesar 17%.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

- Pengujian Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai
  didapatkan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 2.759, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0.05/2 ; 60 – 2 – 1 = (0.025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan thitung > ttabel (2.759>2.002) dan sig (0.008< 0.05) maka H0 ditolak dan Hi diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.
  Sesuai dengan hasil penelitian Aurelia Potu (2013) Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

- Pengujian Pengujian Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai
  didapatkan nilai thitung untuk variabel Stres Kerja (X2) sebesar 8.475, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 60 – 2 – 1 = (0,025 ; 57) yaitu 2.002, dikarenakan thitung > ttabel (8.475>2.002) dan sig (0.000< 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
  Sesuai dengan hasil penelitian dari Rumimpunu, Ridel Clif Joune (2015) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Diknas Pemprov Sulawesi Utara.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

- Pengujian Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

didapatkan nilai fhitung sebesar 109.300, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai ftabel untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 60 – 3 = 57 sehingga didapat ftabel(2 ; 57) sebesar 3.15 dikarenakan fhitung> ftabel (109.300>3.15) dan sig (0.000 <0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati (2013) Stres kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik yang diukur melalui 6 indikator, yaitu suhu, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi. Indikator privasi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan ukuran ruang kerja memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Secara keseluruhan ukuran unuk lingkungan kerja fisik masuk dalam kategori kurang baik. Hal itu dikarenakan karyawan merasa lingkungan kerja fisik yang dirasakan belum sesuai dengan harapan karyawan.

2. Stres kerja yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang diukur melalui 9 indikator yaitu beban kerja, tekanan dan desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, dan perbedaan antara nilai – nilai perusahaan dan karyawan berada pada kategori cukup. Indikator kualitas supervisi yang jelek yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator tekanan dan desakan waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara keseluruhan ukuran untuk stres kerja masuk dalam kategori cukup, hal ini menunjukan bahwa pengelolaan stres kerja di Dinas Lingkungan Hidup belum cukup optimal.

3. Kinerja pegawai diukur melalui 6 indikator, yaitu kualitas dan kemampuan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, dan sarana pendukung. Indikator sarana pendukung memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator efektivitas dan efisiensi memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kinerja pegawai masuk ke dalam kategori kurang baik, hal ini ditunjukan salah-satunya dengan seringnya pencapaian target melebihi jangka waktu yang ditetapkan.

4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Stres kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

6. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Lingkungan kerja fisik dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan Lingkungan kerja fisik masih berjalan kurang baik di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu hal tersebut harus dievaluasi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan selalu melakukan maintenance pada lingkungan kerja salah satunya AC yang ada agar karyawan bisa merasa nyaman dan fokus dalam bekerja, selain itu alangkah baiknya untuk untuk memperluas tempat kerja agar pegawai lebih leluasa dalam bekerja salah satunya dengan membuat cabang atau pindah ke gedung yang lebih besar lagi.

2. Stres kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat berjalan cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan tetap membuat suasana kerja yang lebih nyaman antara setiap karyawan dan karyawan diharapkan memanfaatkan wewenang sesuai dengan kewenangannya agar karyawan yang lain tidak merasa terbebani selain itu menambah pegawai untuk divisi yang beban kerjanya terlalu banyak sehingga beban kerja merata antar divisi.

3. Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat Bandung masih berjalan kurang baik. Terdapat hal yang disarankan kepada pihak instansi adalah memberikan pengetahuan dan pelatihan terhadap mengenai sistem kerja agar karyawan lebih bisa mampu mengatasi setiap masalah yang terjadi. Selain itu kerjasama tim harus selalu tetap ditingkatkan agar kinerja karyawan selalu meningkat. Dan dengan adanya reward memacu motivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal lg, sehingga lebih efekif dan efisien dalam penyelesaian tugas.

4. Pengaruh antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini harus bisa dimanfaatkan perusahaan semakin terasa nyaman lingkungan kerja fisik yang ada akan menambah semangat kinerja pegawai.

5. Pengaruh antara Stres kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini instansi harus lebih bisa mengantisipasi agar pegawai tidak merasakan stres kerja agar tidak menganggu kinerja pegawai tersebut.

6. Pengaruh antara Lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat bisa dibilang baik, pada kondisi ini instansi harus bisa selalu menyeimbangkan setiap lingkungan kerja fisik yang ada untuk mengatasi agar tidak terjadinya stres kerja pada karyawan dan karyawan bisa bekerja lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Aurelia Potu. 2013. Kepemimpinan,Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174

Gibson, James L., Ivancevich, John M,. and Donelly JR, James H., 1997. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Alih bahasa: Nunuk Adiarni), Edisi ke-8, Binarupa Aksara. Jakarta

Handoko, H. (2014). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, edisi kedua. BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.

Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard,R.J. 2000. The impact of workinghours on physical and psychological health of German managers. European Review of Applied Psychology, Vol 50 (4),443-449.

Mahardiani, Yoanisa dan Ari Pradhanawati. 2013. “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.2, No.1.

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Ridel Clif Joune, Rumimpunu. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi SULUT. Jurnal EMBA ISSN 2303-11

Robbin. Stephen P, 2002. "Prinsip – prinsip perilaku Organisasi". Jakarta. Erlangga.

Sugiyono, 2005. "Metode Penelitian Administrasi". Bandung: CV. ALFABETA.

_____. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Wijono, Sutarto. 2006. Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Vol.8, PP : 188-19.