

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA DUSUN DI KECAMATAN BANJAR

Gede Andi Pranata¹, Ni Made Pratiwi Pendi²

¹Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

²Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng

e-mail: 1, madepratiwi@bps.go.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menguji pengaruh (1) lingkungan kerja terhadap kinerja, (2) stress kerja terhadap kinerja, (3) lingkungan kerja terhadap stres kerja, (4) stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar. Subjek pada studi ini ialah Kepala Dusun di Kecamatan. Objek dalam studi ini adalah lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. populasi yang dipergunakan pada studi ini dengan jumlah 74 orang. Data terkumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis melalui analisis jalur. Hasil yang didapat pada studi ini yakni: (1) adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, (2) adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja, (3) adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja, (4) stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, dan Kinerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) work environment on performance, (2) work stress on performance, (3) work environment on work stress, (4) work stress mediates the effect of work environment on the performance of the Hamlet Head in Banjar District. The subject of this research is the head of the hamlet in the sub-district. The object of this research is the work environment, work stress and performance. The sample used in this study amounted to 74 people. Data was collected by questionnaire which was analyzed by path analysis. The results obtained in this study are: (1) there is an influence of the work environment on performance, (2) there is an influence of work stress on performance, (3) there is an influence of the work environment on work stress, (4) work stress mediates the work environment on the performance of the head of the company. Hamlet in Banjar District.

Keywords: work environment, work stress, and performance.

1. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 memberikan dampak pada organisasi pelayanan publik. Dengan adanya pandemi ini kinerja dari pegawai pelayanan publik menjadi kurang maksimal, hal tersebut berlangsung dikarenakan banyaknya negara yang membuat peraturan *lock down* hingga pegawai harus melaksanakan kegiatannya dari rumah.

Organisasi sebagai wadah untuk tiap-tiap individu memberikan aspirasi dalam perkembangan organisasinya. Organisasi sebagai sebuah perwujudan sistem yang terbuka pada kegiatan yang dikoordinasikan dari 2 orang maupun melebihi 2 orang guna tercapainya sebuah sasaran yang sama. Salah satunya yakni organisasi yang terdapat di desa ialah pemerintah Desa maupun sering dikatakan sebagai pembebas ialah lembaga pemerintah yang memiliki tugas dalam pengelolaan wilayah di tingkatan desa. Di negara Indonesia Desa telah diatur pada undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 terkait desa yang menyatakan bahwasanya Desa ialah Desa adat maupun yang dikatakan melalui penamaan lainnya. kemudian dikatakan Desa ialah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai area dimana memiliki kewenangan dalam pengaturan dan pengurusan urusan pemerintah, kepentingan masyarakat berdasar pada prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan ataupun hak tradisionalnya yang terakui dan dihormatinya pada sistem pemerintahan NKRI. Kepala desa merupakan pemimpin dari Pemerintah desa yang yang dibantu dari seperangkat Desa pada proses melangsungkan

kewajibannya. Perangkat desa ini terbagi atas sekretaris desa dan perangkat desa lain yang menyesuaikan pada keperluan dan keadaan sosial budaya di tiap-tiap desa.

Dalam penentuan sukses maupun tidaknya sebuah pekerjaan yang dilaksanakan oleh organisasi dibutuhkan proses mengelola dan merencanakan manajemen yang optimal. Menurut Hasibuan (2008), manajemen merupakan ilmu dan seni yang melakukan pengaturan proses penggunaan SDM dan sumber lain dengan seefektif dan seefisien mungkin guna tercapainya sebuah sasaran organisasi. Manajemen SDM memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi organisasinya. Kinerja karyawan merupakan sebuah faktor yang bisa memberi pengaruh atas kesuksesan sebuah organisasi.

Dari hasil wawancara yang dilaksanakan terhadap beberapa kepala dusun di Kecamatan Banjar, bahwa kinerja dari kepala dusun kurang maksimal karena stress kerja yang dihadapinya. Salah satu indikator stress kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan oleh atasannya. Kepala dusun dituntut oleh kepala desa untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Seperti, membuat data penduduk, dan melakukan kinerja pemerintahan, pembangunan, dan ketertiban masyarakat di wilayah kerja, melakukan pembinaan dan memberi peningkatan swadaya, gotong royong, dan kewajiban untuk melakukan pendataan atau membuat data-data penduduk di wilayah kerjanya menjadi terhambat yang diakibatkan oleh kurangnya pengetahuan tentang penggunaan dari computer atau laptop yang membuat kepala dusun mengalami stress kerja. Disamping itu, faktor lingkungan kerja pun bisa memberi pengaruh terhadap kinerja dari kepala dusun. Kurangnya fasilitas-fasilitas yang menunjang dalam melaksanakan kegiatan dan pelaksanaan tugasnya. Pada situasi sekarang ini ini lingkungan yang berubah baik pada aspek ekonomi, politik, teknologi yang bisa berpengaruh pada kinerja. Dimana peran dari individu atau lingkungan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari kepala dusun.

Kinerja karyawan sebagai perolehan atas prestasi kinerja karyawannya yang diberikan penilaian melalui aspek kualitas atau kuantitas berdasar pada standarisasi kerja yang ditetapkan dari lembaga. Adapun Handoko (2021), mengemukakan bahwasanya kinerja karyawan sebagai sebuah aksi yang dilaksanakan karyawan pada proses melakukan pekerjaannya yang diberi dari perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan ditetapkan dari sejauh mana pengetahuan yang mereka miliki. Kemudian dalam upaya mendapatkan hasil kerja yang bagus otomatis suatu lembaga ataupun sebuah perusahaan memerlukan sistem baik juga. Sistem tersebut tidak saja sebagai aturan maupun standarisasi yang terdapat tersedia namun lebih mengkaitkan pihak-pihak yang berkaitan secara langsung yakni SDM. Menciptakan SDM yang profesional untuk suatu organisasi terkadang menghadapi suatu hambatan yang dapat hadir pada sebuah organisasi ataupun pada diri pegawai tersebut yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyatakan bahwasanya kinerja pegawai diberi pengaruh dari faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor intrinsik yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan terbagi atas keterampilan, usia, kesehatan, motivasi, pengalaman, pendidikan, dan emosi serta spiritualnya. Sementara faktor ekstrinsik yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan terbagi atas lingkungan non fisik dan fisik, sistem hukuman, panduan dalam bekerja, beban pekerjaan, latihan fasilitas, kompensasi komunikasi horizontal dan vertikal dan kepemimpinan. Sebelumnya sudah dilaksanakan penyebaran kuesioner pada 10 kepala dusun. Menurut Nawawi (2006) ada lima indikator kinerja adalah ($Y_{1.1}$) kuantitas hasil kerja, ($Y_{1.2}$) kualitas hasil kerja, ($Y_{1.3}$) jangka waktu pencapaian kinerja, ($Y_{1.4}$) kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja dan ($Y_{1.5}$) kemampuan bekerja sama. Berikut hasil dari kuesioner awal pada 10 orang kepala dusun di Kecamatan Banjar. Yang menunjukkan penilaian responden terhadap Kinerja Kepala Dusun tergolong baik. Jangka waktu pencapaian kerja dan kemampuan bekerja sama merupakan tingkat atau status yang tinggi dari kinerja.

Lingkungan kerja bisa menjadikan kaitan kerja yang terikat antar individu yang terdapat pada lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu sebaiknya diusahakan supaya lingkungan dalam bekerja harus wajib kondusif dan baik, sebab lingkungan kerja yang kondusif dan baik bisa

mendorong karyawan semakin betah ada pada ruangan dan merasakan semangat dan senang dalam melakukan kewajibannya dengan begitu rasa puas bekerja bisa terbentuk dan melalui kepuasan kerja karyawan itu bisa otomatis mengalami peningkatan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja ialah seluruh hal yang terdapat di sekitaran karyawan dan bisa memberi pengaruh pada berlangsungnya kewajiban yang mereka emban, contohnya melalui terdapatnya *air conditioner* penerangan yang mencukupi dan lain-lain.

Lingkungan bekerja merupakan suatu yang terdapat di lingkungan tempat pekerja yang bisa memberi pengaruh kepada diri mereka di dalam melangsungkan tugasnya contohnya ventilasi, kelembaban, temperature, kegaduhan, penerangan kebersihan tempat bekerja dan perlengkapan alat yang memadaikan (Isyandi, 2004).

Kemudian Simanjuntak, (2003:39) lingkungan kerja bisa didefinisikan selaku alat menyeluruh yang dihadapinya, lingkungan sekelilingnya, yang mana mereka bekerja metode bekerja selaku dampak kerja yang baik sebagai perorangan ataupun sekelompok. Sementara (Mardiana, 2005) lingkungan bekerja ialah lingkungan yang mana Karyawan melaksanakan pekerjaan mereka di setiap harinya. Studi yang dilaksanakan oleh Ragil Permansari (2013), Wawan Prahawan dan Nopiyana Simbolon (2014), dan Daniel Surjosuseno (2015) lingkungan bekerja dengan sendirinya memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 10 orang kepala dusun. Kemudian Sedarmayanti (2009:21) (X1.1) lingkungan fisik adalah Penerangan/cahaya, Temperatur, kelembapan, Sirkulasi udara, dan Kebisingan di tempat kerja. (X1.2) Indikator lingkungan no fisik adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Yang menunjukkan penilaian responden terhadap Lingkungan Kerja Kepala Dusun tergolong sangat baik. Indikator kebisingan di tempat kerja menjadi pengaruh paling tinggi terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja ada faktor stres kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, stres kerja ialah suatu keadaan dimana adanya rasa tegang yang menghadirkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memberi pengaruh emosi cara pikir dan keadaan pegawai. Veithzal (2004:516) mendefinisikan stres dalam bekerja ialah sebuah keadaan tegang yang menghadirkan rasa ketidakseimbangan psikis dan fisik yang bisa memberi pengaruh terhadap emosi, cara berpikir, dan keadaan karyawan dimana tekanan itu hadir dari lingkungan mereka bekerja dimana pegawai itu berada, Handoko (2008). Kemudian Robbin (2002) stres sebagai keadaan dinamis yang mana individu orang dihadapi pada peluang keterbatasan maupun tuntutan menyesuaikan pada keinginan berdasarkan hasil yang diharapkan pada keadaan terpenting dan tanpa ditentukan. Melalui Tuntutan kerja yang banyak menjadikan karyawan semakin tertekan. Adanya ketidak seimbangan pekerjaan yang diberi dari pimpinan akan menimbulkan frustrasi, absensi berlebih dan sebagainya. Apabila pegawai mengalami stres dalam bekerja pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

Studi yang dilaksanakan Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Studi lain oleh Rahmil Sari, dkk (2012) Stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makasar. Studi lainnya dari Tamauka Marsello Giovanni, dkk (2015) stres kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja pada PT. Air Manado dengan individu. Kemudian Chadek Novi Charisma Dewi, dkk (2018) terdapatnya pengaruh negative dan signifikan stres kerja pada kinerja karyawan. Sebelumnya sudah dilaksanakan penyebaran kuesioner awal pada 10 orang kepala dusun. Pendapat Robbins (2006) indikator stress kerja dibagi atas 5 tuntutan (X_{2.1}) penugasan, (X_{2.2}) peran, (X_{2.3}) antar pribadi, (X_{2.4}) struktur organisasi, (X_{2.5}) kepemimpinan organisasi. yang menunjukkan penilaian responden terhadap Stres Kerja Kepala Dusun tergolong baik. Indikator yang menjadi pengaruh paling tinggi terhadap Stres Kerja adalah kepemimpinan.

Berdasar uraian latar belakang tersebut otomatis mengkaji terdorong dalam melaksanakan studi "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dusun di Kecamatan

Banjar". Penelitian ini mengambil data pada bulan Mei sampai Juni dengan cara membagikan kuesioner kepada kepala dusun di Kecamatan Banjar. Studi ini mempunyai sasaran dalam mengujikan pengaruh 1) lingkungan kerja pada kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar, (2) stres kerja terhadap kinerja Kepala Dusun di Kecamatan Banjar, (3) lingkungan kerja terhadap stres kerja Kepala Dusun di kecamatan Banjar, (4) bagaimana stres kerja memediasi dampak lingkungan kerja pada kinerja Kepala Dusun di Kecamatan banjar.

2. Metode

Studi ini dilaksanakan dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja kepala dusun di Kecamatan Banjar. Metode pada mengumpulkan data yang dipergunakan ialah metode kuesioner yakni yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner yang terstruktur atau angket tertutup melalui kemungkinan jawaban pernyataan yang sudah di siapkan pada alternatif jawaban. Hal tersebut bisa diartikan bahwasanya menjawab bisa melakukan pemilihan dari salah satu alternatif pada lima ataupun jawaban yang telah disediakan yang berikutnya bisa mempermudah penelitian pada pengolahan dan penganalisan data

Pada studi ini metode dan teknik penganalisan yang dipergunakan ialah analisis jalur. Adapun Sarwono (2007) analisis jalur ialah teknik dalam penganalisan sebab-akibat yang berlangsung dalam regresi berganda apabila variabel bebas yang lainnya tidak saja dengan langsung namun bisa dengan tidak langsung. Analisis jalur digunakan dalam mengetahui besaran pengaruh dari seluruh pengaruh tidak langsung dan langsung. Perhitungan analisis jalur pada penelitian ini dibantu melalui penggunaan program SPSS 24.0 for Windows.

3. Hasil Dan Pembahasan

Berdasar perolehan uji regresi linear berganda didapatkan hasil nilai berkorelasi antar lingkungan kerja pada kinerja (P_{yx_1}) ialah 0,648, nilai korelasi antar stres kerja dengan kinerja (P_{yx_2}) sebesar -0,604, nilai korelasi antara stres kerja dengan kinerja ($P_{x_2x_1}$) sebesar -0,510 dan nilai korelasi antar lingkungan kerja pada kinerja dengan stres kerja ($R_{yx_1x_2}$) sebesar 0,852.

Penggunaan analisis jalur selaku metode penganalisan yang nantinya diketahui besaran pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja. Dimana mencangkup dari pengaruh tidak langsung dan secara langsung pada tiap-tiap variabel yang diteliti, yang tampak dalam tabel 2.

Tabel 1
Sumbangan Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase (%)
Besaran pengaruh langsung X_1 pada Y	0,420	42,0
Besaran pengaruh tidak langsung X_1 pada Y melalui X_2	0,200	20,0
Besaran pengaruh total X_1 pada Y	0,620	62,0
Besaran pengaruh X_2 pada Y	0,365	36,5
Besaran pengaruh total X_1 dan X_2 pada Y	0,726	72,6
Besaran pengaruh faktor lain terhadap Y	0,274	27,4
Total	1,000	100%

Pengujian mediasi dilakukan melalui perhitungan *Variance Accounted For* (VAF). Nilai VAF dipergunakan dalam mengetahui jikalau stress kerja bisa memediasi dengan menyeluruh secara individu maupun tidak bisa memediasi.

$$\text{VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung}}$$
$$\text{VAF} = \frac{0,200}{0,420 + 0,200}$$
$$\text{VAF} = 0,322$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai VAF sebesar 0,322 atau 32,2%, dimana nilai VAF tersebut berada 20% - 80% maka dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial artinya variabel lingkungan kerja mampu memengaruhi dengan langsung variabel kinerja ataupun tidak langsung melalui menterlibatkan variabel stres kerja.

Berdasar Hasil studi yang telah dilaksanakan hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya ada pengaruh lingkungan kerja pada kinerja kepala dusun Kecamatan Banjar. Perolehan studi ini memperlihatkan dengan meningkatnya lingkungan kerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Hipotesis yang sudah terumuskan serupa pada hasil studi.

Temuan ini sejalan dari teori yang diungkapkan dari Sedarmayanti (2001) dimana melalui terdapatnya lingkungan kerja yang mendukung dan membuatnya senang sebagai suatu langkah perusahaan agar bisa memberikan peningkatan kinerja karyawannya. Senada dengan itu, Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengungkapkan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi dari faktor ekstrinsik karyawan salah satunya adalah lingkungan fisik dan non fisik. Kemudian (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97), lingkungan kerja ialah seluruh hal yang terdapat di sekitaran karyawan dan bisa memberi pengaruh pada keberlangsungan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang mendukung mengakibatkan pegawai merasakan betah bekerja di ruangan dan merasakan kesenangan dan semangat dalam melakukan tugasnya dengan begitu kepuasan kerja bisa terwujud dan melalui kepuasan kerja pegawai itu otomatis kinerja pegawainya akan mengalami peningkatan.

Studi terdahulu yang dapat memperkuat hasil studi ini dilaksanakan dari Permansari (2013), yang mengungkapkan bahwasannya lingkungan kerja dengan individunya memberikan dampak positif untuk kinerja karyawannya. Hal serupa juga ditunjukkan dari Prahiawan dan Simbolon (2014), yang mengungkapkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Senada dengan itu, Surjosuseno (2015) juga menyatakan lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh stres kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan meningkatnya stres kerja maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja. Dengan begitu, hipotesis yang sudah terumuskan sejalan pada hasil studi.

Temuan ini sejalan dari teori yang diungkapkan Mangkuprawira dan Hubeis (2007) bahwasanya kinerja karyawan diberi pengaruh oleh faktor ekstrinsik pegawai, contohnya stres kerja. Stres kerja bisa memberikan pengaruh positif dan negatif bagi karyawan pada kinerja. Pengaruh negatif yang timbul akibat stres kerja dapat berpengaruh pada fisik maupun psikis. Kesehatan fisik yang nantinya akan berpengaruh kepada daya tahan tubuh dan psikis yang mempengaruhi mental seseorang yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. dan disisi positif dimana stres kerja juga dapat memicu seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan karir dan juga kinerja karyawan

Studi sebelumnya yang dapat memperkuat hasil studi ini dilaksanakan dari Dewi dan

Wibawa (2016) bahwasanya stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai. Perolehan yang sama juga ditunjukkan dari Julvia (2016), yang mengemukakan bahwa Sanya stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada kinerja pegawai. Dewi, dkk (2018) juga menyatakan ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil studi yang sudah dilaksanakan Hasil studi memperlihatkan bahwasanya terdapatnya pengaruh lingkungan kerja pada stres kerja kepala Dusun Kecamatan Banjar. Hasil studi ini memperlihatkan dengan meningkatnya lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap menurunnya stres kerja dengan begitu hipotesis yang sudah ditetapkan sesuai pada hasil penelitian.

Temuan ini didukung dari teori yang dinyatakan dari Veithzal (2004:516) bahwasanya stres kerja ialah sebuah keadaan tegang yang menghadirkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memberi pengaruh terhadap pola berpikir, emosinya dan keadaan individu orang yang mana tekanan itu dikarenakan dari lingkungan pekerjaannya. Manzoor, et al., (2009) mengemukakan dominan stres kerja diawali dari lingkungan kerja yang tidak baik dan bisa berpengaruh bagi pekerjaannya. Apabila karyawan stres dalam bekerja otomatis dia tidak bisa memberi 100% kemampuan dengan seoptimal mungkin dengan begitu ke efisiensi kerja mereka akan terganggu.

Studi sebelumnya yang bisa memperkuat Hasil studi ini yang dilaksanakan dari Putra dan Rahyuda (2015) bahwasanya dengan membaiknya keadaan lingkungan kerja fisik yang didasari penerangan, kebisingan suara, warna, suhu udara, ruang pergerakan, kebersihan dan lain sebagainya, dengan begitu stress kerja dirasa akan mengalami penurunan.

Berdasar dari perolehan Hasil studi yang sudah dilaksanakan Hasil studi memperlihatkan bahwasanya stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan meningkatnya lingkungan kerja didukung dengan rendahnya stres kerja maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja. Sehingga, hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian.

Lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif, apabila lingkungan kerja aman dan baik bisa memberi pengaruh yang optimal pada kinerja pegawai serta jika tingkat stress kerja yang dihadapi oleh pegawai rendah otomatis tingkat kinerja yang dihasilkannya semakin bagus. Sejalan dari Gibson (1997) bahwasanya faktor yang memberi pengaruh kinerja ialah individu, psikologis, dan organisasi. Dimana faktor psikologis disini menyangkut tentang lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap stres kerja yang nantinya akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Studi ini sudah dilakukan dengan menyesuaikan panduan ilmiah akan tetapi masih mempunyai keterbatasan yakni faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja. Pada studi ini memfokuskan meneliti variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja, sementara masih banyaknya variabel bebas yang dapat memberi pengaruh kinerja yang tanpa diikutsertakan pada studi ini. Maka dari itu perlu diuji variabel lainnya selain yang menjadi fokus Penelitian pada studi ini. Selain itu loh servasi hanya dilaksanakan dalam satu Kecamatan dengan begitu Hasil studi belum dapat digeneralisasi di kecamatan lainnya. Kemudian pada aspek jumlah populasi yang dipergunakan pada studi ini tergolong tidak luas dengan begitu diharapkan untuk mengkaji lainnya bisa mempergunakan populasi penelitian yang semakin luas agar hasil studi semakin terujikan dalam keandalannya.

4. Kesimpulan Dan Saran

Berdasar pada hasil dan uraian bahasan yang sudah dilaksanakan, maka bisa disimpulkan di antaranya: 1) Adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar, 2) Adanya pengaruh stres kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar, 3) Adanya pengaruh lingkungan kerja pada stres kerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar, 4) Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja kepala Dusun di Kecamatan Banjar.

Berdasar pada Hasil studi pembahasan dan kesimpulan yang sudah diuraikan bisa

diberikan saran diantaranya: 1) untuk pengkaji berikutnya, dikarenakan adanya keterbatasan studi ini yang mengangkat variabel lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja kepala dusun Kecamatan Banjar. Diharapkan bagi yang melakukan kajian sejenis terkait fokus penelitian ini agar melakukan pengembangan studi melalui penggunaan variabel yang lainnya serta objek penelitian yang berbeda seperti wilayah kecamatan lainnya ataupun wilayah Kabupaten Buleleng secara keseluruhan untuk mendapatkan hasil yang semakin bervariasi yang bisa mencerminkan variabel yang nantinya memberi pengaruh kinerja. 2) Bagi pihak kepala Desa di Kecamatan Banjar, Kepala Desa di Kecamatan Banjar diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja aman dan tidak memberikan tekanan yang terlalu tinggi kepada kepala dusun dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini diharapkan dapat menciptakan kenyamanan dan menurunkan kondisi ketegangan dalam bekerja, sehingga stres kerja semakin menurun. Hal ini diharapkan kinerja kepala Dusun di kecamatan Banjar semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Dewi, Chadek Novi, C, dkk (2018). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara". *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4 (2).
- Dewi, Cokorda Istri, A.S., dan Wibawa, I Made Artha. (2016). "Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD bali cabang ubud". *E-jurnal Manajemen Unud*, 5(12).
- Gibson, James L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Giovanni, Tamauka Marsellow., Kojo, Christoffel., dan Lengkong, Victor. P.K. (2015). "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado". *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Julvia, Cristine. (2016). "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, volume 18(1).
- Mangkuprawira, S., dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: GHALIA INDONESIA.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Permasari, Ragil. (2013). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang". *MAJ*, 2(2).

- Prahiawan, Wawan., dan Simbolon, Nopiyana. (2014). "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara". *Jurnal Ekonomi*, 5(1).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbin, S. (1996). *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontaversi, Aplikasi*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Pujatmoko, Hudiana Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks Gramedia Grup.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana
- Sedarmaanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar maju.
- Sari, Rahmil, dkk (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah MAndiri Kantor Cabang Makasar". *Jurnal Analisis*, 1(1).
- Sarwono, J., (2007): *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Sedamaryanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simanjuntak (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik". *Jurnal AGOR*, 3(2).