

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPBD  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, JOB STRESS AND THE WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPBD NORTH SULAWESI PROVINCE***

Oleh:  
**Frisca Tuju<sup>1</sup>**  
**Peggy A. Mekel<sup>2</sup>**  
**Adolfina<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>[frisca.tuju@yahoo.com](mailto:frisca.tuju@yahoo.com)

<sup>2</sup>[peggyadeline@yahoo.com](mailto:peggyadeline@yahoo.com)

<sup>3</sup>[adolfinap@yahoo.com](mailto:adolfinap@yahoo.com)

**Abstrak:** Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara (Sulut). Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 80 pegawai dan diambil 67 responden sebagai sampel berdasarkan metode *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Bagi pimpinan BPBD Sulut sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, prestasi kerja

**Abstract:** Every organization is always trying to improve the success of human resources in carrying out their duties efficiently and effectively to achieve the goals. The success of the organization in achieving its objectives is highly dependent on the performance achieved by each employee. This study aimed to determine the effect of work environment, job stress and work discipline on job performance in the BPBD of North Sulawesi Province (Sulut). Type of this research that is associative. The study population is 80 employees and 67 respondents in the sample taken by simple random sampling method. Analysis tool used is multiple linear regression. The results showed work environment, job stress and work discipline simultaneously significant effect on job performance. Job stress partially no significant effect on job performance while work environment and work discipline partially have significant influence on job performance. For the leader BPBD Sulut should pay attention to the work environment and work discipline so that job performance employees become better.

**Keywords:** work environment, job stress, work discipline, job performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan hal yang penting dalam kemajuan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Demikian pula dengan kantor BPBD Provinsi Sulawesi Utara, untuk mencapai prestasi kerja pegawai ada variabel-variabel yang mempengaruhinya diantaranya lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik lingkungan kerja berbentuk fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mencapai hasil kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan turunnya prestasi kerja.

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu, bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu pegawai untuk mencapai tugasnya dalam bekerja. Bila stres kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong keinginan tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik.

BPBD adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas, BPBD terdiri dari beberapa bidang dan sub bidang dengan pembagian kerja yang terstruktur, dimana pegawainya dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
3. Stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.
4. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2012:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sutrisno (2009:7) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan msdm yang baik maka tujuan dari organisasi dapat tercapai dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

## Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:1) menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2008:183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

## Stres Kerja

Robbins & Judge (2013:368) menyatakan *stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important* (stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting). Suwatno (2011:255) menyatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

## Disiplin Kerja

Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Hasibuan (2009:129) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2007:305) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## Prestasi Kerja

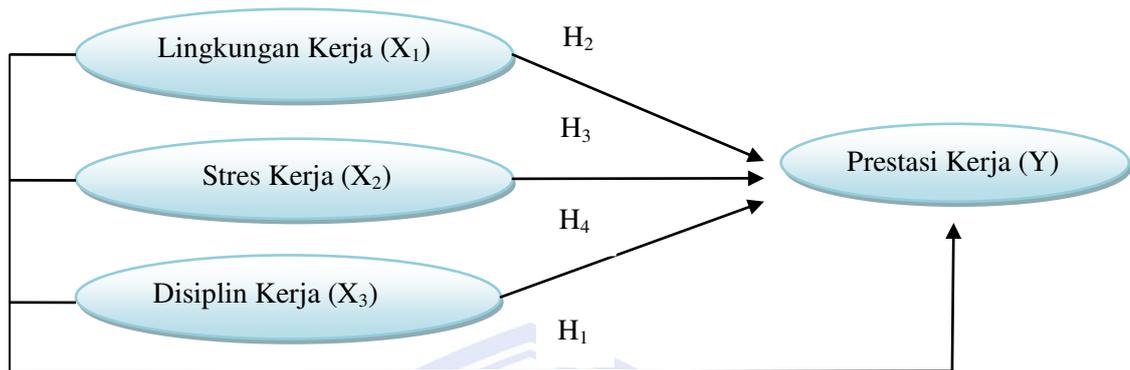
Hardiyansyah (2012:94) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2009:164). Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian (Wirawan, 2009:58). Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil usaha yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas kerjanya dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai.

## Penelitian Terdahulu

Roring (2014) judul penelitian: Stres kerja dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Karim (2013) judul penelitian pengaruh Stres Kerja pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Cafe Bambu Express Manado. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Tua (2014) judul penelitian Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Hasil penelitian diperoleh bahwa Konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Lagale (2014) judul penelitian Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Soelehan dan Sukartaatmadja (2009) meneliti tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja. Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori 2015*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara
- H<sub>3</sub>: Stres kerja diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara
- H<sub>4</sub>: Disiplin kerja diduga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Sugiyono (2012:112) menyatakan penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan bersifat sebab akibat). Variabel penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu variabel terikat atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara, Jalan Bethesda No. 16 Manado. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret-Mei 2015.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *simple random sampling*. Banyaknya sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin, dan dari hasil perhitungan didapat 67 responden.

#### Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis F dan dan uji hipotesis t.

#### Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik

(normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

### Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatterplot regresi.

### Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

### Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,689	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,700	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,004	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,001	Valid	0,621	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,696	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel

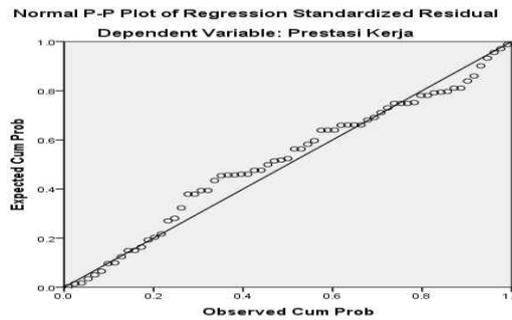
Sumber: Hasil Olahan Data, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas. Pengujian uji asumsi klasik di lakukan untuk model regresi linear berganda.

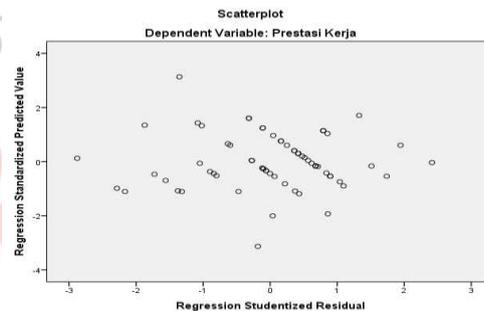
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastis**



**Gambar 3. Uji Heteroskedastis**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Gambar 3 menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LingkunganKerja	.950	1.053
StresKerja	.957	1.045
DisiplinKerja	.958	1.044

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Tabel 2 output uji multikolinearitas, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk regresi berganda dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	2.749
Lingkungan Kerja	.310
Stres Kerja	.068
Disiplin Kerja	.564

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.749 + 0.310 X_1 + 0.068 X_2 + 0.564 X_3$$

Persamaan regresi  $Y = 2.749 + 0.310 X_1 + 0.068 X_2 + 0.564 X_3$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,749 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 2,749 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien korelasi dari Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,310 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien korelasi dari Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,068 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,068 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien korelasi dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,564 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji hipotesis F dan Uji hipotesis t

Tabel 4 dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel Prestasi Kerja secara bersama-sama. Dan uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel Prestasi Kerja secara parsial.

**Tabel 4. Uji hipotesis F dan Uji hipotesis t**

Model	Uji F		Uji t	
	F	Sig	T	Sig
Constant	6.729	.001	.919	.362
Lingkungan kerja			2.449	.017
Stres kerja			.707	.482
Disiplin kerja			3.239	.002

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Tabel 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) signifikansi p-value =  $0,017 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Stres Kerja ( $X_2$ ) signifikansi p-value =  $0,482 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$  atau Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Dari hasil uji t pada tabel 2 dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja ( $X_3$ ) signifikansi p-value =  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas (lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Lingkungan Kerja organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Adapun arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Pegawai merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, sehingga dapat membawa organisasi pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari organisasi yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara. Hal ini mendukung penelitian (Roring, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti dengan suasana kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kebersihan ruangan dan penerangan yang baik maka prestasi kerja juga akan meningkat.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2002:303). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Roring, 2014) yang menyatakan bahwa stres kerja signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti tingkat stres kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara rendah sehingga prestasi kerja juga rendah. Ini disebabkan pegawai tidak menghadapi beban kerja (banyak tekanan), tantangan, sehingga pegawai tidak melakukan usaha yang tinggi untuk menghadapi pekerjaan. Ini disebabkan karena menurut Hariandja (2002:307) bahwa ketika tingkat stres sangat rendah, prestasi kerja juga rendah.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Tua, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti dalam disiplin kerja pegawai patuh dalam aturan organisasi (datang tepat waktu) tekun dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.
3. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Mengingat disiplin dan lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap prestasi kerja. Maka pihak BPBD Provinsi Sulawesi Utara harus memperhatikan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karena beban kerja yang dihadapi pegawai masih kurang maka disarankan pegawai dapat menekan stres kerja melalui beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan sehingga prestasi kerja dapat meningkat.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.
- Handoko, T, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hardiansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim, Nurlia. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2725/2278>. Diakses 16 Februari 2015. Hal. 513-522.
- Lagale, Denis. Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No.2. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4440/3968>. Diakses 16 Februari 2015. Hal. 935-943.
- Nitisemito, Alex, S. 2008. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th edition. Prentice Hall, United States.
- Roring, Mikhael Yonatan. 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No.3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5843/5376>. Hal. 1359-1368.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Solehan Aan & Sukartaatmadja. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Prestasi kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. *Jurnal Imiah Ranggagading* Vol. 9 No.1. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=133001&val=5616>. Diakses 09 Februari 2015. Hal 61-69.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Suci Press, Bandung.
- Tua, Adhytia. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.1. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3948/3460>. Diakses 16 Februari 2015. Hal 353-362.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

