

PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN BONE BOLANGO

Shanda Khayrunnisah¹, Robiyati Podungge², Rezkiawan Tantawi³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: shandakhayrunnisah@gmail.com

Abstract: *This study aimed to analyze the direct influence of work stress on employee performance and the work environment, the work environment on employee performance, and the role of the work environment in mediating work stress on employee performance. The data in this quantitative research were collected through a questionnaire distributed to 39 civil servants at the Regional Development Planning Agency of Bone Bolango Regency using a total sampling technique. The data collected were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS 4). Based on the analysis of the direct influence pathway, it was found that work stress did not have a direct influence on employee performance. However, stress can influence employee performance in the workplace. In the indirect effect pathway, the work environment fully mediated the relationship between work stress and the performance of civil servants at the Regional Development Planning Agency of Bone Bolango Regency. These findings underscore the crucial role of a supportive work environment in mitigating the adverse influences of work stress and enhancing employee performance. Therefore, the agency should prioritize efforts to improve and sustain a positive, conducive, and productive work environment.*

Keywords: *Work Environment; Work Stress; Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara langsung antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, stres kerja terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran lingkungan kerja dalam memediasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari seluruh 39 ASN di Kantor Bappeda Kabupaten Bone Bolango. Dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS 4). Hasil penelitian melalui analisis jalur direct effect menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan Kerja dalam jalur indirect effect yang membuktikan lingkungan kerja memediasi penuh hubungan antara stress kerja dan kinerja pegawai ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango. Kesimpulannya, kualitas lingkungan kerja menjadi kunci penting dalam menetralkan dampak negatif dari stres kerja terhadap produktivitas pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja, investasi terbesar BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango harus diarahkan pada perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif, karena merupakan kunci yang menentukan baik buruknya kinerja pegawai terlepas dari tingkat stres yang mereka rasakan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja*

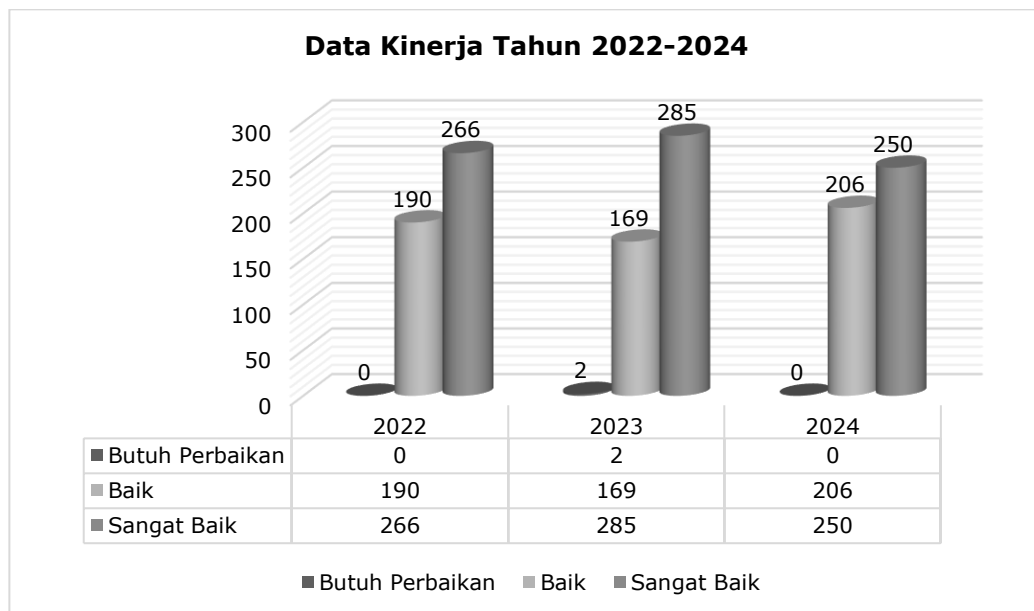
PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang punya peranan penting di dalam perusahaan, karena dengan hasil kinerja yang baik dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam suatu organisasi atau instansi tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh seseorang selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat kinerja seseorang berbeda-beda, dan setiap orang juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kerjanya (Ramawati & Tridayanti, 2020).

Pelaksanaan kinerja di instansi pemerintah diatur melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan kebijakan unggulan pemerintah Indonesia, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Sistem ini tidak hanya berfungsi untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program, namun juga memberikan umpan balik strategis untuk perbaikan kinerja di masa mendatang.

Kinerja menurut Yuwono et al., (2023) sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Berikut ini data kinerja pegawai ASN Bappeda Kabupaten Bone Bolango 3 tahun terakhir dari tahun 2022-2024 yang dimana setiap tahunnya mengalami naik dan turun. Bappeda Kabupaten Bone Bolago berupaya untuk mengoptimalkan kinerjanya, namun masih memerlukan strategi yang lebih komprehensif untuk mencapai target kinerja yang maksimal.



Gambar 1 Grafik Kinerja Pegawai
Sumber: BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berperan penting dalam perencanaan pembangunan. Bappeda memiliki visi mewujudkan perencanaan pembangunan yang aspiratif, partisipatif, dan akuntabel. Namun, data kinerja ASN Bappeda selama tiga tahun terakhir (2022–2024) menunjukkan fluktuasi, dengan penurunan jumlah pegawai berkinerja "Sangat Baik" dari 285 pada tahun 2023 menjadi 250 pada tahun 2024. Ketidakstabilan ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017)

Menurut Gunawan (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja, di sisi lain, merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik individu (Rahayu & Hidayat, 2020).

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Podungge et al.,2023), stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Aniversari P, 2022)

Berdasarkan fenomena dan kajian teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Bappeda Kabupaten Bone Bolango. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja ASN melalui pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif dan pengendalian stres kerja.

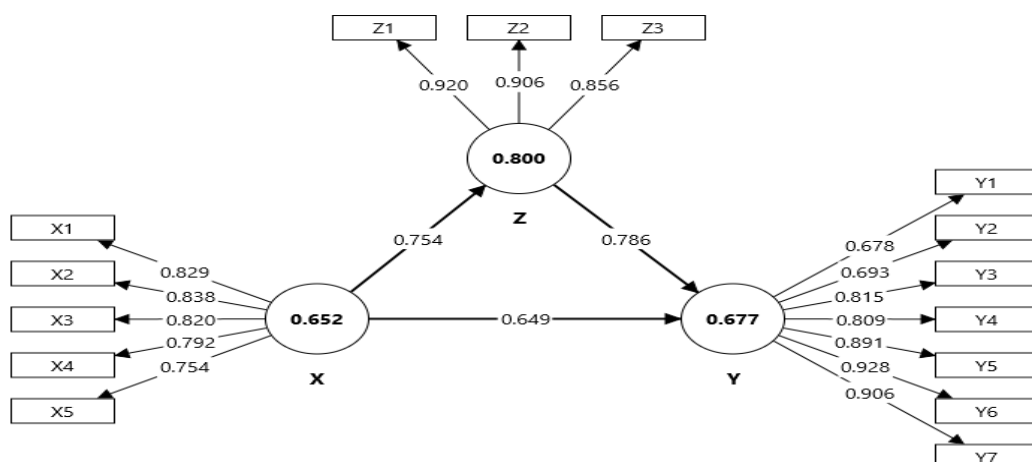
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian berada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone Bolango, yang beralamat di Desa Ulantha, Kecamatan Suwawa, Kabupaten Bone Bolango. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang ASN, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-value* (Wibisono & Widiyanto, 2018). Analisis mediasi dilakukan untuk melihat sejauh mana lingkungan kerja berperan dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai ASN di Bappeda Kabupaten Bone Bolango

HASIL PENELITIAN

Hasil Final Uji Validitas & Reliabilitas (Outer Model)



Gambar 2 Hasil Final Uji Validitas & Reliabilitas (*Outer Model*)
 Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

Berikut adalah hasil final model struktural pada outer model dalam penelitian ini. Konstruk dalam model ini memiliki konsistensi dan kestabilan internal yang sangat baik, dan layak digunakan untuk pengujian model struktural (inner model).

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 1 Fornell-Lacker Criterion

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)	Stress Kerja (X)	Longkungan Kerja (Z)
Kinerja Pegawai (Y)	0.823		
Stress Kerja (X)	0.649	0.807	
Lingkungan Kerja (Z)	0.786	0.754	0.894

Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

korelasi antar konstruk menunjukkan bahwa pada konstruk X (Stres Kerja) Nilai $\sqrt{AVE} = 0.807$ konstruk X lebih tinggi dibandingkan hubungan atau korelasi $X \leftrightarrow Z = 0.754$ maupun Korelasi $X \leftrightarrow Y = 0.649$. Artinya, konstruk X lebih mampu menjelaskan variabel-variabel indikatornya sendiri (X1–X5) dibandingkan menjelaskan konstruk lainnya. Selanjutnya, Nilai \sqrt{AVE} konstruk Z jauh lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk X dan Y. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Z memiliki kemampuan kuat dalam menjelaskan indikator-indikatornya sendiri (Z1–Z3). Selain itu, walaupun hubungan Z ke Y cukup tinggi (0.786), \sqrt{AVE} -nya tetap lebih besar, sehingga konstruk Z tetap dianggap distinktif dan tidak redundan terhadap konstruk lainnya. Pada Konstruk Y (Kinerja Pegawai) juga diketahui nilai \sqrt{AVE} pada konstruk Y juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Ini menunjukkan bahwa meskipun konstruk Y memiliki hubungan yang kuat dengan Z, konstruk ini tetap memiliki struktur indikator yang unik dan tidak bercampur secara semantik dengan konstruk Z maupun X. Berdasarkan hasil perbandingan antara \sqrt{AVE} dan korelasi antar konstruk, seluruh konstruk yaitu X (Stres Kerja), Z (Lingkungan Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai) telah memenuhi syarat validitas diskriminan

Hasil Uji Reliabilitas

Table 2 Nilai Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0.917	0.920	0.935	0.677
Stress Kerja (X)	0.872	0.902	0.903	0.652
Lingkungan Kerja (Z)	0.874	0.875	0.923	0.800

Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

Nilai reliabilitas konstruk X tergolong kuat dan stabil, baik secara alpha maupun composite reliability. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator X1 hingga X5 memiliki konsistensi internal yang tinggi. AVE sebesar 0.652 menunjukkan bahwa lebih dari 65% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk Stres Kerja. Dengan demikian, konstruk X dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis hubungan antar variabel. Selanjutnya, konstruk Z memiliki nilai AVE tertinggi (0.800), menandakan bahwa indikatornya (Z1–Z3) sangat baik dalam merepresentasikan konstruk Lingkungan Kerja. Selain itu, nilai composite reliability > 0.90 dan alpha > 0.87 menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Konstruk Kinerja Pegawai juga menunjukkan tingkat reliabilitas internal yang sangat tinggi dengan semua nilai reliabilitas berada jauh di atas batas minimum 0.70. Ini menandakan bahwa seluruh indikator (Y1–Y7) memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur konstruk Y. AVE sebesar 0.677. Seluruh konstruk (Y, X, dan Z) dalam model ini telah memenuhi kriteria reliabilitas internal (Cronbach's alpha dan Composite Reliability > 0.70).

Evaluasi Model Pengukuran Inner Model

Table 3 R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Lingkungan Kerja (Z)	0.569	0.558	Moderat
Kinerja Pegawai (Y)	0.625	0.604	Moderat

Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

Variabel lingkungan kerja (Z) menunjukkan nilai R² sebesar 0.569 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X) mampu menjelaskan 56.9% varians yang terjadi pada variabel Lingkungan Kerja (Z). Ini tergolong moderate (sedang) menurut kategori Hair et al. Selisih yang kecil antara R-square dan R-square adjusted (0.011) mengindikasikan bahwa model tidak mengalami overfitting dan prediktabilitasnya cukup stabil. Selanjutnya, variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai R² sebesar 0.625 berarti bahwa variabel Stres Kerja (X) dan Lingkungan Kerja (Z) secara bersama-sama mampu menjelaskan 62.5% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y). Ini termasuk dalam kategori moderat hingga kuat. Selisih yang kecil antara nilai R² asli dan adjusted juga menunjukkan kestabilan dan kecocokan model terhadap data. Dalam model struktural, diperoleh bahwa variabel Stres Kerja mampu menjelaskan 56.9% variabilitas Lingkungan Kerja, sementara kombinasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja menjelaskan sebesar 62.5% variabilitas dalam Kinerja Pegawai serta selisih kecil antara R-square dan R-square adjusted pada kedua konstruk menandakan bahwa model yang dibangun stabil dan tidak overfitting.

Table 4 f-square

Variabel	f-square	Keterangan
X → Kinerja Pegawai (Y)	0.020	Kecil
X → Lingkungan Kerja (Z)	1.321	Besar
Z → Kinerja Pegawai (Y)	0.540	Besar

Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

Berdasarkan hasil uji f-square, diketahui bahwa pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan efek kecil ($f^2 = 0.020$), yang mengindikasikan kontribusi langsungnya terhadap kinerja sangat lemah dan tidak signifikan. Sebaliknya, Stres Kerja memberikan pengaruh sangat besar terhadap Lingkungan Kerja ($f^2=1.321$), yang kemudian secara kuat memengaruhi Kinerja Pegawai ($f^2 = 0.540$). Ini memberikan dukungan statistik yang kuat terhadap peran mediasi Lingkungan Kerja, serta menegaskan bahwa intervensi terhadap lingkungan kerja lebih efektif daripada langsung mengintervensi stres kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 5 Hasil Final Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur

Hipotesis	Nilai β	t statistic	p values	Effect	Keterangan
H1 X → Y	0.132	0.568	0.570	Tidak Signifikan	Ditolak
H2 X → Z	0.754	4.783	0.000	Signifikan	Diterima
H3 Z → Y	0.686	3.059	0.002	Signifikan	Diterima
H4 X → Y → Z	0.518	2.524	0.012	Signifikan	Diterima

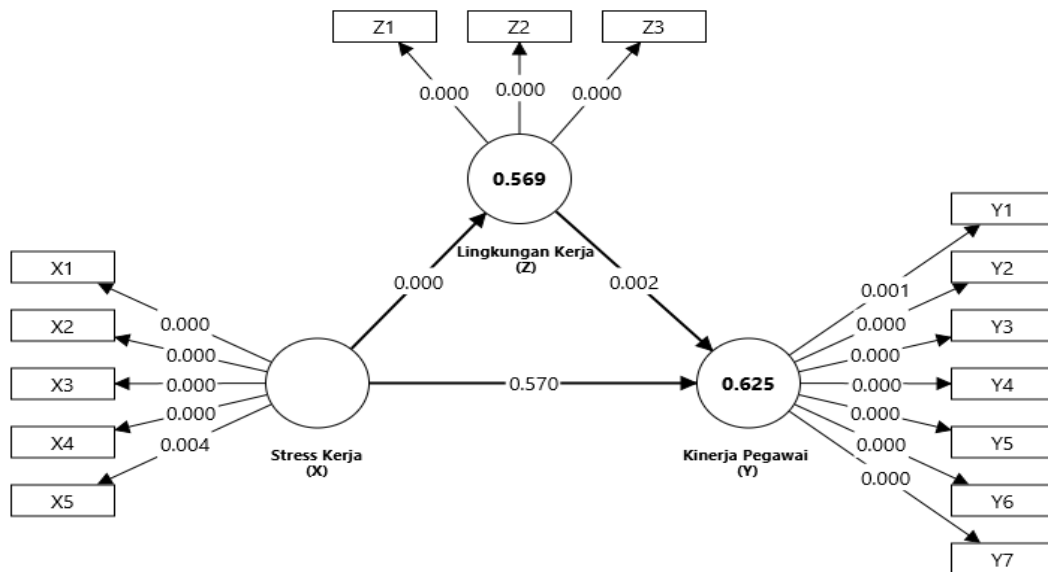
Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,132, dengan nilai t-statistic sebesar 0,568 dan p-value sebesar 0,570. Karena p-value jauh lebih besar dari 0,05, maka hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Meskipun arah pengaruh bersifat positif, namun nilainya sangat lemah dan tidak dapat dijadikan dasar pengambilan kesimpulan ilmiah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pada hipotesis pertama Hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

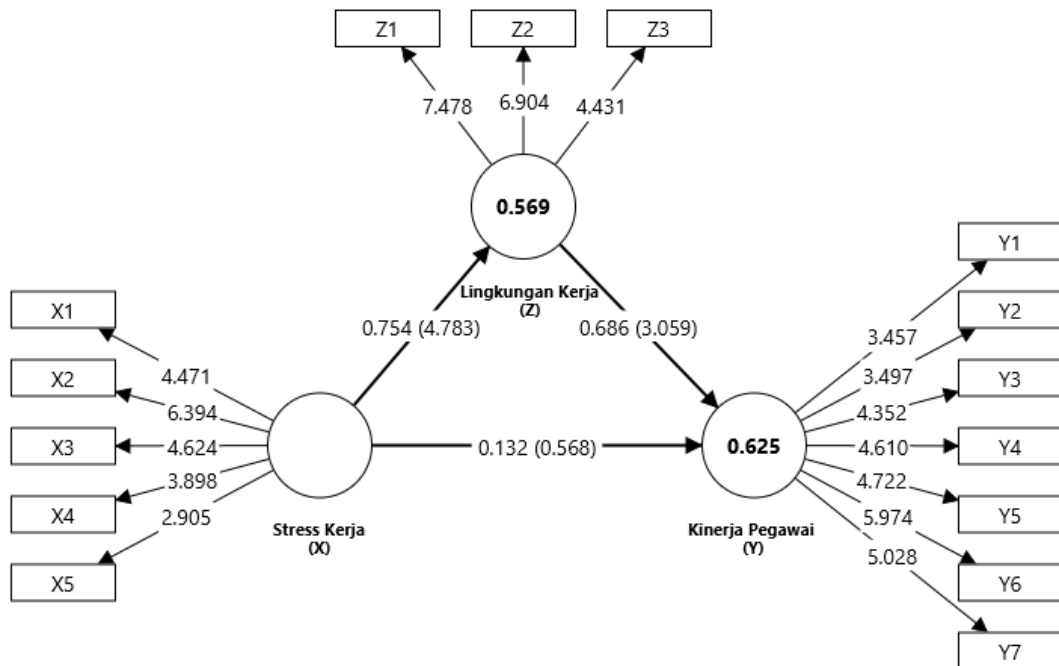
Hasil analisis untuk hipotesis ke dua (H_2) juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,754, dengan nilai t-statistic sebesar 4,783 dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p jauh lebih kecil dari 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Selanjutnya, berdasarkan uji statistik, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada jalur langsung (H_3) memiliki koefisien sebesar 0,686, nilai t-statistic sebesar 3,059, dan p-value sebesar 0,002. Hasil ini sangat signifikan ($P < 0,05$) dan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan kuat terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga juga dapat disimpulkan Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Analisis jalur dalam jalur tidak langsung menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja dengan koefisien indirect effect sebesar 0,518, t-statistic sebesar 2,524, dan p-value sebesar 0,012. Karena nilai $p < 0,05$, maka pengaruh tidak langsung ini dinyatakan signifikan secara statistik. Dapat dipastikan juga bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.



*Gambar 3 Hasil Final p-value (Bootstrapping)
 Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)*



Gambar 4 Hasil Final Path Coefficients & t-value (Bootstrapping)
 Sumber: Hasil Uji SmartPLS.4 (2025)

Hasil Uji Peran Mediasi

Langkah 1 yaitu X terhadap Y (pengaruh langsung) dimana variabel independen (X) harus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dalam pengaruh langsung dalam hal ini mediator belum dimasukkan dalam model. Langkah 2 yaitu X terhadap M (pengaruh terhadap mediator) dimana variabel independen (X) harus memengaruhi mediator (M). Ini menunjukkan bahwa X punya potensi memengaruhi Y melalui M. Langkah 3 yaitu M terhadap Y (pengaruh dari mediator) dimana mediator (M) harus memengaruhi variabel dependen (Y) sambil mengontrol X. Ini menunjukkan bahwa mediator berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara X dan Y. Langkah 4 yaitu X terhadap Y menjadi tidak signifikan setelah M dimasukkan kedalam model dimana jika hubungan X terhadap Y menjadi tidak signifikan setelah mediator dimasukkan, maka terjadi full mediation (mediasi penuh). Jika hubungan X terhadap Y masih signifikan tapi menurun, maka terjadi partial mediation (mediasi parsial).

Berdasarkan tinjauan pada hasil statistik pengujian hipotesis Jalur langsung ($X \rightarrow Y$) tidak signifikan Jalur tidak langsung ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) signifikan dan dengan terpenuhinya syarat 2, 3, dan 4, serta tidaknya terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari X ke Y sehingga dapat disimpulkan Variabel Lingkungan Kerja (Z) berperan sebagai mediasi penuh (full mediation) dalam hubungan antara Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Stres Kerja Tidak Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bone Bolango

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango. Meskipun stres kerja memiliki arah pengaruh positif, namun secara statistik hubungan ini lemah dan tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara langsung. Artinya, meskipun ada tekanan dalam bekerja, sebagian besar ASN tidak menganggap stres tersebut sebagai hambatan utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka

Stres kerja memang menjadi bagian dari dinamika pekerjaan ASN di BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango. Tekanan yang muncul dari tuntutan penyusunan dokumen perencanaan tahunan, jadwal rapat yang padat, dan kebutuhan untuk mengakomodasi berbagai kebijakan pimpinan adalah hal yang lazim. Namun, tekanan-tekanan ini tidak secara langsung menjadi penentu utama dalam kinerja pegawai.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa para ASN memiliki kemampuan adaptasi yang kuat, terutama mereka yang sudah lama bekerja. Dengan pengalaman dan keahlian yang mereka miliki, mereka sudah terbiasa menghadapi rutinitas birokrasi dan mampu mengelola tekanan seperti tenggat waktu dan revisi mendadak. Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif tanpa terpengaruh secara signifikan oleh tingkat stres yang dirasakan.

Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar tekanan yang mereka hadapi. Ada faktor-faktor lain yang jauh lebih dominan, seperti lingkungan kerja yang kondusif atau dukungan dari rekan dan pimpinan, yang berperan penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas hasil kerja mereka.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Lingkungan Kerja Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bone Bolango

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Dengan koefisien yang kuat, ini menandakan bahwa semakin tinggi tekanan yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula sensitivitas mereka terhadap kondisi lingkungan kerja, baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis. Dalam hal ini Stres kerja memiliki dampak yang nyata terhadap suasana di kantor. Ketika pegawai dihadapkan pada tekanan administratif yang tinggi, seperti mengolah data perencanaan melalui sistem, memenuhi permintaan data mendadak, atau menghadiri serangkaian rapat lintas instansi, mereka menjadi lebih sensitif terhadap kondisi di sekitarnya.

Tekanan ini secara langsung memengaruhi interaksi sehari-hari. Pegawai yang merasa stres mungkin menjadi kurang sabar, lebih mudah tersinggung, atau bahkan cenderung menarik diri dari rekan kerja. Kondisi ini dapat merusak komunikasi timbal balik, mengurangi semangat kolaborasi, dan secara keseluruhan menciptakan suasana yang tegang dan kurang nyaman di tempat kerja.

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa beban kerja yang fluktuatif dan menuntut dapat mengubah cara pandang pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Ketika stres meningkat, mereka cenderung menilai lingkungan tersebut sebagai kurang suportif dan tidak kondusif, padahal lingkungan kerja yang sehat adalah kunci untuk menghadapi tekanan pekerjaan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bone Bolango

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan ASN BAPPEDA Bone Bolango. Hasil ini menegaskan bahwa suasana kerja yang positif dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab pegawai. Di BAPPEDA, sebagian besar pegawai menunjukkan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas teknis maupun administratif karena merasa didukung oleh rekan kerja, komunikasi yang terbuka dengan pimpinan, dan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini mencerminkan bahwa faktor sosial dan struktural di kantor memberikan ruang kerja yang nyaman dan kolaboratif.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung terbukti menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA Bone Bolango. Pegawai yang merasa nyaman dan dihargai akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis maupun administratif mereka.

Di lapangan, peran pimpinan dan rekan kerja sangat terasa dalam menciptakan atmosfer yang kondusif. Pemimpin yang terbuka terhadap masukan dan memberikan arahan yang jelas dapat memupuk semangat kerja. Selain itu, kolaborasi yang kuat dan komunikasi yang terbuka antarbidang membuat pegawai merasa didukung, sehingga mereka lebih berani berinovasi dan mencari solusi terbaik untuk setiap tantangan.

Dukungan ini, baik dari pimpinan, rekan kerja, maupun ketersediaan fasilitas kerja, secara langsung memengaruhi cara pegawai bekerja. Suasana yang kolaboratif dan nyaman ini menciptakan ruang bagi pegawai untuk lebih fokus pada tugas-tugas mereka, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal dan memuaskan.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ASN Melalui Lingkungan Kerja Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bone Bolango

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel lingkungan kerja. Artinya, meskipun tekanan kerja yang dirasakan pegawai tidak serta-merta menurunkan kinerja mereka secara langsung, namun kondisi lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menengahi atau menetralkan dampak dari stres tersebut. Di lingkungan kerja seperti BAPPEDA Bone Bolango, para ASN sering kali dihadapkan pada beban administratif, tuntutan kerja lintas instansi, revisi mendadak dari atasan, serta tenggat waktu penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran. Situasi tersebut sangat berpotensi menimbulkan stres, terutama bagi pegawai yang belum memiliki masa kerja panjang atau belum terbiasa dengan dinamika birokrasi.

Namun di lapangan, bukti empirik menunjukkan bahwa kinerja ASN tetap berada dalam kategori baik karena sebagian besar pegawai menilai bahwa lingkungan kerja mereka cukup mendukung. Misalnya, koordinasi antartim berjalan lancar, akses terhadap informasi relatif mudah, serta atasan sering memberikan arahan secara langsung sehingga semua itu membantu mengurangi tekanan psikologis yang muncul. Hasil ini menegaskan bahwa dalam BAPPEDA Bone Bolango, lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif mampu menjadi penyangga terhadap efek negatif stres kerja. Maka, penguatan pada aspek lingkungan seperti budaya kerja yang komunikatif, dukungan psikologis dari pimpinan, hingga ketersediaan ruang kerja yang nyaman sehingga menjadi kunci strategis dalam menjaga kinerja ASN tetap optimal meskipun berada di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian P Aniversari (2022) yaitu stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. Yang dimana penelitian ini sama-sama mempunyai pengaruh di setiap variabel

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. tingkat stres yang dialami pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai tetap mampu menyelesaikan tugas dan mempertahankan produktivitas kerja meskipun dihadapkan pada tekanan atau beban kerja tertentu. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa stres kerja bukan satu-satunya atau bukan faktor dominan yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai secara langsung.
2. stres kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan pegawai, maka persepsi terhadap lingkungan kerja juga cenderung memburuk. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti BAPPEDA, di mana ritme kerja cukup dinamis dan target dokumen perencanaan menuntut kedisiplinan tinggi, stres berperan besar dalam membentuk persepsi terhadap suasana dan kenyamanan kerja. Maka, stres yang tidak dikelola dengan baik akan memperburuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya.
3. lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, sosial, dan dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja ASN di BAPPEDA Kabupaten Bone Bolango. Ketika pegawai merasa didukung, dihargai, dan bekerja dalam suasana yang nyaman, mereka cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor strategis dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai mediator. Lingkungan kerja terbukti berhasil menjadi mediator penuh (full mediator) dalam hubungan tersebut. Meskipun stres kerja tidak

memengaruhi kinerja secara langsung, dampaknya tetap nyata ketika persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja ikut berubah. Artinya, kualitas lingkungan kerja menjadi kunci penting dalam menetralkan dampak negatif dari stres kerja terhadap performa pegawai.

SARAN

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, terutama pada hasil pengujian hipotesis pertama, di mana pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan terdapat variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, yang bisa saja turut memengaruhi kinerja pegawai secara lebih dominan. Selain itu, ditemukan pula dua indikator dalam variabel kinerja yang memiliki nilai outer loading rendah, yang menyebabkan validitas indikator tersebut dipertanyakan. Oleh karena itu, BAPPEDA Bone Bolango disarankan untuk lebih mendalami dimensi-dimensi kinerja ASN secara terukur, serta mengevaluasi metode penilaian kerja pegawai yang digunakan, agar mencerminkan kontribusi nyata dalam pencapaian target instansi.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menggunakan metode penelitian yang lebih luas baik dari sisi jumlah sampel maupun cakupan unit kerja, sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi. Di samping itu, penggunaan pendekatan campuran (mixed-method) yang menggabungkan survei kuantitatif dengan wawancara mendalam bisa memberikan pemahaman yang lebih kaya, terutama dalam menangkap dinamika stres dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya menjelaskan hubungan antar variabel secara statistik, tetapi juga mencerminkan realitas perilaku organisasi ASN secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Ismanto Yuwono, Dimas Ageng Proyogo, & Dety Mulyanti. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>
- Rahayu, M. K. P., & Hidayat, B. N. (2020). The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance. *Business and Management Research*, 176.
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). the Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.56371/ijess.v1i1.23>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta.
- Syahputra R, Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo, 3.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.