

PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN AGAM

Rudi Mijaya¹, Febsri Susanti²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: mijayarudy@gmail.com¹, febsrisusanti@akbpstie.ac.id²

Article History

Received: 02-02-2023

Revised: 07-02-2023

Accepted: 08-02-2023

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai; Komunikasi Internal; Lingkungan Kerja; Stres Kerja

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan populasi dari 31 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling sedangkan sumber datanya adalah data primer. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hipotesis di uji dengan menggunakan uji t pada $\alpha = 0,05$ Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T hipotesis, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; 2)Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh

Keywords:

*Employee Performance;
Internal Communication; Work
Environment; Work Stress*

negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam.

ABSTRACT:

This study aims to find out: 1) To determine the effect of work stress on employee performance at the Agam Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BPKSDM); 2) To determine the effect of internal communication on employee performance at the Agam Regency Civil Service and Human Resources Development Agency (BPKSDM); 3) To determine the influence of the work environment on employee performance at the Agam Regency Civil Service and Human Resources Development Agency (BPKSDM). The method used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach with a population of 31 employees. The data collection technique uses a questionnaire with the sampling technique being total sampling while the data source is primary data. The data analysis technique uses multiple linear regressions using the help of the SPSS version 26 program. Hypotheses were tested using the t test at $\alpha = 0.05$. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis T test. The results of this study showed that: 1) Work Stress has a negative and significant effect on employee performance at the Agam Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM); 2) Internal Communication has a positive and significant effect on employee performance at the Agam District Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM); 3) The Work Environment has a negative and significant effect on employee performance at the Agam Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari pegawainya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Faktor keberhasilan sebuah perusahaan secara keseluruhan dapat dilihat dari kinerja pegawai sehingga pemilik perusahaan atau organisasi memerlukan pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang tepat dan benar. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu

menentukan apa yang menjadi kekuatan, kelemahan dan potensi celah manajerial dalam organisasi perusahaan.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Agam. Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang maksimal sangatlah diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan suatu organisasi, sehingga dapat mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil.

Organisasi perlu memperhatikan beberapa hal seperti stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja. Pada umumnya kinerja pegawai di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun, antara lain stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja.

Stres merupakan salah satu masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh perusahaan di mana pegawai bekerja. Stres yang tidak baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Kartikasari & Harini, 2015). Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai, kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Indikator stres kerja menurut Hasibuan terdapat 5 indikator, yaitu : beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik dan komunikasi.

Komunikasi internal yang baik menciptakan suatu iklim yang menyenangkan, dan berdampak pada semangat kerja, kenyamanan dengan berakibat kinerja tinggi. Komunikasi internal yang rendah disebabkan adanya hubungan atasan dan bawahan tidak harmonis, sering cekcok atau bersitegang akibat adanya suatu kesalahpahaman (Tombokan et al., 2019). Komunikasi yang baik dapat terjalin bukan hanya dengan pimpinan, namun dengan antar rekan kerja di lingkup organisasi. Sebagian besar perusahaan mengungkapkan bahwa saluran komunikasi yang lancar dapat menciptakan hubungan yang baik antar pegawai kemungkinan terjadi kesalahpahaman sangat kecil apabila komunikasi antar pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar. Komunikasi internal mengacu pada setiap penyampaian dan penerimaan informasi yang dilakukan oleh komunikator yang didalamnya mengandung ide dan gagasan untuk membantu setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan (Tombokan et al., 2019). Menurut (Ruslan, 2003:257) bahwa komunikasi internal biasanya dilakukan secara timbal balik memiliki beberapa indikator, yaitu :

Komunikasi ke bawah (*downward communication*), Komunikasi ke atas (*Upwardcommunication*), dan Komunikasi yang sejajar (*sideways communication*).

Lingkungan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja berhubungan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2007), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2006:188) dalam Oswald H.F. Pokattong, Lisbeth Mananeke, dan SjendriLoindong (2015:662) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Stres merupakan salah satu masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang tidak baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai, kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Indikator stres kerja menurut Hasibuan terdapat 5 indikator, yaitu: beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik dan komunikasi.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal yang baik menciptakan suatu iklim yang menyenangkan, dan berdampak pada semangat kerja, kenyamanan dengan berakibat kinerja tinggi. Komunikasi internal mengacu pada setiap penyampaian dan penerimaan informasi yang dilakukan oleh komunikator yang didalamnya mengandung ide dan gagasan untuk membantu setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan (Tombokan et al., 2019). Menurut (Ruslan, 2003:257) bahwa komunikasi internal biasanya dilakukan secara timbal balik memiliki beberapa indikator, yaitu: Komunikasi ke bawah (*downward communication*), Komunikasi ke atas (*Upwardcommunication*), dan Komunikasi yang sejajar (*sideways communication*).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2007), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2006:188) dalam Oswald H.F. Pokattong, Lisbeth Mananeke, dan SjendriLoindong (2015:662) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu salah satu metode penelitian dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (sugiyono, 2015). Oleh karena itu, penelitian kuantitatif menggunakan skala numerik, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Tujuannya untuk menguji hipotesis yang di tetapkan. Didalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu variabel Y Kinerja Pegawai, variabel X1 Stress Kerja, X2 Komunikasi Internal, X3 Lingkungan Kerja

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:24). Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 31 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:25). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Total *Sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah 31 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum hasil kuisisioner digunakan terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Berdasarkan Uji Validitas Stres Kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,355 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Komunikasi Internal (X2)

Berdasarkan Uji Validitas Komunikasi Internal (X2) disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,355 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,355 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan Uji Validitas Kinerja Pegawai (X3) disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,355 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliable, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variable penelitian Stress kerja, Komunikasi Internal, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variable yang diteliti dapat dikatakan reliabelitas.

Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Sminov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,070	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan Uji Normalitas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Stres Kerja	1.094	0.988	Bebas gejala multikolinearitas
2	Komunikasi Internal	1.002	0.988	Bebas gejala multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja	1.094	0,988	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada menunjukkan nilai tolerance dari variabel Stres Kerja $0,988 > 0,1$ dan nilai VIF $1,094 < 10$, variable Komunikasi Internal $0,988 > 0,1$ dan nilai VIF $1,002 < 10$, variable lingkungan kerja $0,988 > 0,1$ dan nilai VIF $1,094 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Stres Kerja	0.847	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Komunikasi Internal	0,208	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Lingkungan Kerja	0,252	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Stres Kerja $0,847 > 0,05$, variabel Komunikasi internal $0,208 > 0,05$ dan variabel Lingkungan Kerja $0,252 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	21,268	10,865	0,061
Stres Kerja	-0,441	0,237	0,074
Komunikasi Internal	0,629	0,109	0,000
Lingkungan Kerja	0,383	0,234	0,114

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 21,268 - 0,441X_1 + 0,629X_2 + 0,383X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 21,268 satuan, artinya jika variabel Stres kerja (X_1), Komunikasi interal(X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) diasumsikan sama dengan nol, maka Kinerja pegawai bernilai sebesar 21,268 satuan.
2. Koefisien regresi Stres Kerja sebesar -0,441 satuan artinya apabila Stres kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja pegawai menurun sebesar 0,441 satuan.
3. Koefisien regresi Komunikasi internal sebesar 0,629 satuan artinya setiap peningkatan variabel Komunikasi internal sebesar satu-satuan maka variabel Kinerja pegawai meningkat sebesar 0,629 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,383 satuan artinya setiap peningkatan variabel Lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka variabel Kinerja pegawai meningkat sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji T

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	sign	Kesimpulan
1	Stres Kerja (X1)	-0,441	0,237	-1,861	2,051	0,074	H1 ditolak
2	Komunikasi internal (X2)	0,629	0,109	5,772	2,051	0,000	H2 diterima
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,383	0,234	1,635	2,051	0,144	H3 ditolak

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1).
Variabel Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam". dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,861 < 2,051$) dengan

- nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0.074 > 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.
- b. Pengaruh variabel Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan (H2).
Variabel Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,772 < 2,051$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,00 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan (H3)
Variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,635 < 2,051$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,144 < 0.05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam”.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,861 < 2,051$) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0.074 > 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani, (2018), dan Dharmayasa & Adnyani, (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh stres kerja terhadap pegawai terlihat dari adanya stres yang dialami seseorang pegawai dalam mencapai target, frustrasi, merasa ada persaingan yang tidak sehat, merasa diperlakukan kurang adil, tetapi itu tidak mengganggu pegawai dalam mendapat hasil yang lebih baik. Stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, dimana stres kerja yang berlebihan akan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Handayani & Daulay, 2020).

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai tidak membuat kinerja pegawai menjadi buruk. Penelitian Christy & Amalia, (2018) yang mengatakan bahwa stres yang berlebihan, berkepanjangan, tak terpecahkan, akan berpengaruh negatif pada kesehatan dan kinerja. Sementara pegawai yang terbebas dari stres akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerjanya pun juga ikut meningkat.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai mengalami stress kerja yang berlebihan maka akan sangat mempengaruhi kinerjanya seperti tidak terealisasikan pekerjaan-pekerjaan yang sudah terjadwal dan ditetapkan. Dengan demikian, pegawai yang tidak bekerja secara optimal akan berdampak terhadap proses berjalannya sebuah instansi/perusahaan. Tetapi sebaliknya, jika pegawai tidak mengalami stress kerja maka pekerjaan akan selesai pada waktu yang terjadwalkan dan instansi akan berjalan sesuai target dan tujuannya.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam”.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam.

Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,772 < 2,051$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,00 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardilla & Pramusinto, (2015); Pertiwi, (2016); Pangendaheng, (2018); Syahrir et al., (2019); dan Yasa et al., (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antar para pegawai baik itu dengan atasan maupun bawahan, dengan komunikasi yang baik seluruh pekerjaan dapat dimengerti dan dilaksanakan dengan tepat dan mencapai tujuan yang ditargetkan.

Komunikasi internal yang baik akan membuat pegawai merasa lebih dihargai melalui pendapat yang didengarkan, maupun merasa terlibat dalam perusahaan tersebut melalui koordinasi kerja antar pegawai. Hal tersebut dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman bekerja dalam perusahaan dan lebih memiliki tanggungjawab. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Syahrir et al., 2019).

Hasil penelitian ini yang menyatakan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komunikasi internal yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat dibentuk dengan adanya komunikasi internal yang baik di perusahaan/instansi, seperti koordinasi kerja sesama pegawai, penyampaian memo resmi, maupun penyampaian keluhan yang lebih didengarkan oleh atasan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, maka produktivitas pegawai akan semakin tinggi. Dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai akan selalu berinteraksi dengan orang lain sehingga diperlukan kerjasama yang baik untuk memberikan kontribusi maksimal pada tujuan atau sasaran tugas (Pangendaheng, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,635 < 2,051$) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,144 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **ditolak**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihotang, (2020), dan Tambingon & Tewel, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al., (2020), dan Riana & Aghata, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu sarana bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai, khususnya pada BKPSDM kab. Agam dengan mengetahui Lingkungan kerja yang ada pada pegawai. Hal itu akan membantu pegawai sehingga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan output yang dikeluarkan perusahaan/instansi menjadi lebih baik lagi. Seorang mungkin tahan namun jika mereka tidak mendapat lingkungan yang bagus maka ke depannya dalam melakukan pekerjaan tidak akan optimal dan efektif, oleh sebab itu pegawai perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui (Tambingon & Tewel, 2019). Namun,

dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang bekerja pada BKPSDM tidak mementingkan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan, melainkan karyawan tersebut hanya focus dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya meskipun dilingkungan kerja yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan jurnal ini tepat waktu. Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ketua STIE “KBP” Ibu Aminar Sutra Dewi, SE, M.Si dan Ibu Febsri Susanti, SE, MM selaku dosen pembimbing peneliti yang telah membimbing dengan memberikan yang terbaik untuk kelancaran skripsi peneliti. Terimakasih atas waktu dan masukan yang sangat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i3.23747>
- [2] Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- [3] Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3akb Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66.
- [4] Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Job Stress On Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i2.935>
- [5] Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ud Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Bisma-Jm/Article/View/22015>
- [6] Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I08.P02>
- [7] Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- [8] Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294–306.

- [9] Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2), 59–72.
- [10] Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. Xxv / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- [11] Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengelola It Cnter Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i2.935>
- [12] Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.25>
- [13] Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i1.549>
- [14] Pangendaheng, S. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Cabang Ruko Mapan Indah. *Jurnal Agora*, 6(1).
- [15] Pertiwi, E. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt . Gujati 59 Utama Sukoharjo). *Erica Dian Pertiwi*, 1–14.
- [16] Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- [17] Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- [18] Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523/3531>
- [19] Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.41>
- [20] Syahrir, I. E., Mattalatta, & Maddatuang, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal Of Management*, 2(1), 1–15.
- [21] Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Coco Prima Lelema Indonesia (Effect of Work Environment, Individual Characteristics and Competence On Employee Performance Of Pt Coco Prima Lelema). *Trang... 4610 Jurnal Emba*, 7(4), 4610–4619.
- [22] Tombokan, J. R., Tewal, B., Lumintang, G. G., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5525–5533. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i4.26339>
- [23] Uhing, Y., & Mandagie, A. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal Riset*

- [24] Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V2i1.213>
- [25] Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Penta Valent Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 778–785.