

## **ABSTRAK**

Sistem transportasi mempunyai peran vital dalam pembangunan nasional. Untuk itu perlu adanya sarana dan prasarana yang memadai, diantaranya adalah tersedianya kendaraan bermotor yang memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan. Selain memberikan manfaat besar, kendaraan bermotor juga tidak terlepas dari permasalahan yang ditimbulkannya, seperti kecelakaan, kemacetan, kebisingan suara dan pencemaran udara akibat emisi gas buang. Untuk itulah pengujian kendaraan bermotor dilaksanakan agar setiap kendaraan bermotor wajib uji memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan sesuai dengan ambang batas yang telah ditetapkan (UU No. 22, 2009). Pada UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor dibawah naungan Dinas Perhubungan Kota Kupang merupakan satu-satunya Instansi Pemerintah Daerah yang menangani dan mengelola jasa Pengujian Kendaraan Bermotor atau dalam istilah di masyarakat lebih dikenal dengan nama “Uji KIR”. Jenis pelayanan yang ingin peneliti bahas dalam penelitian ini ialah jenis pelayanan pengujian berkala sistem drive thru, karena ini merupakan terobosan baru yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Kupang untuk mempercepat waktu pelayanan pengujian. Jadi, pengemudi bisa langsung melaksanakan proses pengujian dari proses daftar hingga akhir tanpa perlu turun dari kendaraan lagi. Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013). Sowmya dan Panchanatham (2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Stres diartikan suatu kondisi terhadap situasi eksternal yang berdampak pada perilaku seseorang (Luthans, 2006). Menurut Ivancevich, et al, (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun

negatif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik dan psikologis seseorang yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat diselesaikannya sendiri. Menurut Robbins (2008), indikator yang digunakan untuk mengukur tingkatan stres tersebut yaitu pertama dengan melihat kondisi dari gejala fisiologis, seperti sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan laju detak jantung. Yang kedua kondisi gejala psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, depresi, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Dan yang ketiga kondisi gejala perilaku, seperti kemangkiran, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol. Menurut Rezaei dan Baalousha (2011), kinerja itu bersifat individual, karena dalam melaksanakan tugasnya masing-masing individu karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda, dan dengan meningkatnya kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan nafas dari kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu adakalanya perusahaan mengadakan suatu acara di luar kegiatan perusahaan seperti outbound dengan tujuan untuk mengajak para karyawan refreshing sejenak dari rutinitas pekerjaan sehari-hari dan membangkitkan kembali semangat bekerja serta meningkatkan kerjasama antar karyawan. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Dinas perhubungan kota Kupang ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Selain kinerja, lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi stres kerja. Sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia tidak akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh. Terdapat banyak hal yang mampu mempengaruhi keterlambatan pengujian tersebut, atau dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas

Perhubungan Kota kupang salah satunya adalah Stres Kerja. Stres diartikan suatu kondisi terhadap situasi eksternal yang berdampak pada perilaku seseorang. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memicu timbulnya stres pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Populasi merupakan subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik spesifik yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan Pada Dinas UPT pengujian kendaraan bermotor kota kupang. Menurut arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sample penelitian. Di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sehingga sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai sebanyak 80 pegawai. Menurut Sugiyono (2018:2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Analisis lanjutan ini dimaksudkan untuk menguji kebenaran empirik dan hipotesis secara statistik. Pada tahap analisis ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable independen dan variabel dependen. Yaitu Lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable kinerja pegawai (Kriterium), bila dua atau lebih variabel keselamatan dan kesehatan kerjan sebagai faktor prediktor dimanipulasi (sugiyono, 2010:275). Dengan demikian persamaan regresi linear berganda memperlihatkan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :  $Y = 2.451 + 0.434 X1 + 0.480 X2$

1. Nilai konstantan sebesar 2,451 artinya jika Iklim Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Stres kerja (X2) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 2,451.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0 ,434 artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0 ,434 atau 43,4.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0, 480 artinya jika Stres Kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel

kinerja Pegawai (Y) akan akan meningkat sebesar 0, 480 atau 48,0. 1. Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) ditemukan t hitung 5,254 lebih besar dari t tabel 1,99125 dan tingkat sig. 0.000 oleh karna itu nilai sig 0,05 maka H0 (b10) ditolak Ha (b10) diterima yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh signifikan secara Parsial terhadap variabel kinerja Pegawai (Y). 2. Uji Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh Stres Kerja (X2) dan kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X2) ditemukan t hitung 6,857 lebih besar dari t tabel 1,99125 dan tingkat sig 0, 000 Oleh karna itu nilai sig 0,05 maka H0 (b1 0) ditolak dan Ha (b1 0) diterima yaitu Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai. diketahui untuk mengetahui f tabel maka dapat dilihat dari nilai n 80 dan k 2 dan rumus untuk Ftabel  $F(k;df 2 n - k - 1)$  (F (277) jadi Ftabel 3, 12 Sehingga dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh F hitung 54,258 lebih besar Ftabel 3,12 dan tingkat Sig 0,000 oleh karna itu nilai Sig 0,05 maka H0(b1 0) maka H0 (b1 0) ditolak dan Ha (b1 0) diterima artinya variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y). diketahui besarnya koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah 0,574 atau 57,4%. Hal ini berarti besarnya hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah 57,4%. Sedangkan pengaruh sebesar 42,6% disebabkan oleh faktor lain.

***Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Kinerja***