

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN  
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
(BAPPEDA) PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun Oleh :  
MARIETA NADIA  
NIM. B1022191019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK**

**2023**



## PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marieta Nadia  
Nim : B1022191019  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 09 Mei 2023



Marieta Nadia  
NIM. B1022191019

## **PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marieta Nadia

NIM : B1022191019

Jurusan : Manajemen

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Barat

Pontianak, 23 Mei 2023



Marieta Nadia

Nim. B1022191019

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMUNIKASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR BADAN  
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI  
KALIMANTAN BARAT

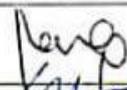
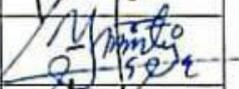
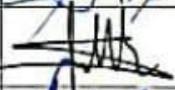
Penanggung jawab Yuridis



Marieta Nadia  
B1022191019

Jurusan : Manajemen  
Program Studi : SI Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tgl Ujian Skripsi dan Komperhensif : 30 Mei 2023

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si.	6/6/2023	
		1974020211998031001		
2	Pembimbing 2	Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si.	6/6/2023	
		197902182014042001		
3	Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, SE., MM	6/6/2023	
		196909032000031001		
4	Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M	6/6/2023	
		0001108405		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi Dan Komprehensif

Pontianak, 19 JUN 2023  
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Etna Listiana, S.E., M.Si.  
197407251998022001

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur panjatkan ke Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Barat".

Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi Salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak. Peneliti memahami bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terciptanya skripsi ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H, M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Hj. Barkah, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Titik Rosmani, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bapak Dr. Heriyadi, S.E, M.E. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Ibu Dr. Ema Listiana, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Juniwati, SE., M.P selaku Ketua Program Percepatan Angka Partisipasi kasar (PPAPK) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Bapak Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan nasehat selama proses penulisan skripsi.
8. Ibu Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak memberikan pengarahan, masukan, serta telah meluangkan waktu selama membimbing dan menguji penulis dalam

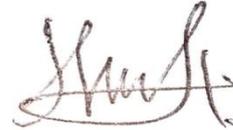
menyelesaikan skripsi.meluangkan waktu selama membimbing dalam menyelesaikan skripsi.

9. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, SE., MM selaku Dosen Penguji Skripsi I yang telah banyak memberikan pengarahan, masukan, serta telah meluangkan waktu selama membimbing dan menguji penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak Hasanudin, SE., MM selaku Dosen Penguji Skripsi II yang telah banyak memberikan pengarahan, masukan, serta telah meluangkan waktu selama membimbing dan menguji penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Seluruh Jajaran Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak khususnya Jurusan Manajemen yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan baik itu di dalam mata kuliah maupun ilmu didalam kehidupan kami.
12. Kepada seluruh staf TU, PPAPK, Pegawai Perpustakaan dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah membantu selama ini.
13. Bapak/Ibu Karyawan kantor Bappeda yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
14. Untuk kedua Orang Tua saya tercinta pak Denianus Badeu dan ibu Elisabet Dewi Wati yang selalu memberi support, semangat, nasehat, kasih sayang, perhatian moril maupun materil dan mendoakan anaknya agar sukses dan diberi kemudahan dan untuk saudara kandung saya S. Calvin Raun dan Maria Olivia yang telah memberi semangat, support, doa untuk penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Serta untuk keluarga besar dari pak Denianus Badeu dan ibu Elisabet Dewi Wati.
15. Kepada sahabat tercinta saya Beatrik U. T, Flaviana Dian, Felidya Itot, Khatarina Irnawati, Nona Ardila, Nobertus Nopison, Risma Nathasya, Dela, Rani, Anisa, Tantri, Rica, Tri M, Elda, Syafiah, Tesi Winarti, Kalbarudin P., Farid yang telah membantu, support dan mendoakan serta mendengarkan keluh kesahku.

16. Kepada Sahabat satu kos saya Sri, Mega, Sintia, Dela dan Wina telah memberikan semangat kepada penulis.
17. Untuk teman-teman keluarga besar Manajemen Angkatan 2019 kelas A yang telah memberikan semangat dan mendoakan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Teruntuk diri sendiri yang selalu sabar berjuang dan tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Untuk ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila banyak terdapat kesalahan. Penulis mengharapkan masukan dan saran bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 09 Mei 2023



Marieta Nadia

NIM. B1022191019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMUNIKASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN  
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Marieta Nadia**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan , (3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Barat. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pemilihan sampel yang di gunakan adalah probability sampling, Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawa. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Komunikasi, Stres kerja, Dan Kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF COMMUNICATION WORK ENVIRONMENT AND WORK  
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE  
REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) IN WEST  
KALIMANTAN PROVINCE***

***Marieta Nadia***

***Faculty of Economics and Business, Tanjungpura University***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine (1) the influence of the work environment on employee performance, (2) the effect of communication on employee performance, (3) the effect of work stress on employee performance. The population in this study are employees who work at the Bappeda office in West Kalimantan Province. The number of samples is 50 respondents. The sample selection technique used is probability sampling. The data analysis technique in this study is multiple linear regression and hypothesis testing. The data analysis technique uses SPSS Version 25. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance. Work stress has a negative and significant effect on employee performance.*

*Keywords: work environment, communication, work stress, and employee performance*

## **RINGKASAN SKRIPSI**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Barat**

#### **1. Latar belakang dan tujuan penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi setiap organisasi besar atau kecil, karena merupakan sumber pergerakan, bimbingan, pemeliharaan dan pengembangan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan waktu. Sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya apalagi semakin canggihnya dunia modernisasi teknologi sehingga diperlukan SDM yang baik. Jika Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi (BAPPEDA) Kalimantan Barat dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, dapat membawa kemajuan bagi kantornya, terutama dalam menghadapi kondisi dan situasi yang berubah. BAPPEDA juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memahami komunikasi, meminimalkan stres kerja, dan memastikan karyawan merasakan hasil kinerja yang maksimal yang diinginkan dan bekerja di kantor sesuai harapan. Sehingga BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui kinerja. Karena kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek kunci pencapaian tujuan kantor, dan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, komunikasi, dan stres kerja.

#### **2. Pertanyaan penelitian**

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?

### **3. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

### **4. Metode penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan merupakan penelitian kuantitatif berupa asosiatif kausial, dan teknik pengumpulan data di lakukan melalui penyebaran kuesioner yang di sebarakan pada karyawan Bappeda Provinsi Kalimantan Barat. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampelnya yaitu teknik probability sampling dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 25.

### **5. Hasil Dan Pembahasan**

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,128 dan positif, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,128 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.
- b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai koefisien rotasi sebesar 0,304 dan positif, artinya setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.
- c. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan oleh koefisien stres kerja sebesar -

0,126 dan positif artinya setiap penurunan stres kerja sebesar 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan

## **6. Kesimpulan**

- a. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik dan mendukung lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Komunikasi antar karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komunikasi dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin rendah stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **7. Saran**

- a. Berdasarkan hasil penilaian responden didapati bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja termasuk dalam kategori tinggi. Maka harus bisa dipertahankan dan bisa ditingkatkan lagi supaya lebih baik lagi untuk kedepannya.
- b. Dari penelitian ini, peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel lain atau menggunakan variabel lain agar tidak menggunakan variabel yang sama dan berkaitan erat secara teori terhadap kinerja karyawan, serta ruang lingkup penelitian diperluas dan penelitian selanjutnya harus ditunjang dengan wawancara dengan sumber yang kompeten. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang di dapat akan lebih akurat.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT</b> .....	ii
<b>PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>LEMBARAN YURIDIS</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>RINGKASAN SKRIPSI</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.2.1 Pernyataan Masalah .....	5
1.2.2 Pertanyaan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kontribusi Penelitian .....	7
1.4.1 Kontribusi Teoritis .....	7
1.4.2 Kontribusi Praktis .....	7
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	9
2.2.1 Pengertian Komunikasi.....	12
2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	17
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.2 Kajian Empiris .....	22
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian.....	28
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	31
3.1 Bentuk Penelitian.....	31
3.2 Tempat dan waktu penelitian.....	32
3.3 Data.....	32

3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Variabel Penelitian.....	33
3.6 Metode Analisis .....	36
3.6.1 Uji Instrument Data .....	36
3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	36
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.4 Analisis Regresi Linear berganda Uji Hipotesis .....	39
3.6.5 Uji Hipotesis .....	40
<b>BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Karakteristik Responden.....	42
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian .....	45
4.1.3 Deskriptif Tanggapan Responden.....	47
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
4.1.6 Uji Hipotesis .....	53
4.2 Pembahasan .....	55
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
<b>BAB V_PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran .....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Bappeda Tahun 2021.....	2
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2. Tingkat Indikator Skala Likert.....	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	44
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	45
Tabel 4.7. Uji Validitas .....	45
Tabel 4.8. Uji Realibilitas.....	46
Tabel 4.9. Deskriptif Tanggapan Responden.....	47
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi.....	48
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja.....	49
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.14. Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.15. Uji Heterokedastisitas.....	51
Tabel 4.16. Uji Multikolonieritas.....	51
Tabel 4.17. Uji Linieritas.....	52
Tabel 4.18. Uji Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.19. Uji t (Parsial).....	53
Tabel 4.20. Uji F (Parsial).....	54
Tabel 4.21. Uji Koefisien Determinasi.....	55

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Gambar konseptual.....30

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 : Data dan Jawaban Responden.....	66
Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS.....	69

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi setiap organisasi besar atau kecil, karena merupakan sumber pergerakan, bimbingan, pemeliharaan dan pengembangan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan waktu. Sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya apalagi semakin canggihnya dunia modernisasi teknologi sehingga diperlukan SDM yang baik. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sedarmayanti, 2017). Peran penting sumber daya manusia tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja sebagai hasil kontribusinya terhadap perusahaan. Kinerja Sumber Daya Manusia berkorelasi dengan Produktivitas, yang berarti bahwa jika kinerja Sumber Daya Manusia tinggi dapat mencerminkan kinerja perusahaan yang juga tinggi.

Keberadaan BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat Tertuang dalam peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 133 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut dinyatakan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat adalah unsur penunjang urusan pemerintahan yang kewenangan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah. Tugas BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat adalah membantu Gubernur melaksanakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan dibidang perencanaan pembangunan daerah sesuai peraturan perundang-undangan.

Dalam melakukan capaian kerjanya, BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat melakukan pengukuran kinerja terhadap perjanjian kinerja, yaitu dengan cara membandingkan rencana/target yang telah diperjanjikan dengan realisasinya. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Laporan kinerja pada intinya adalah menyajikan pengukuran capaian perjanjian kinerja, evaluasi dan analisa kinerja yang telah dilakukan. Laporan kinerja memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagaimana telah dituangkan dalam Sasaran Program/kegiatan serta keberhasilan-keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan selama tahun 2021. Target dan realisasi capaian kinerja sasaran strategis BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat untuk tahun 2021 dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Bappeda**  
**Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021**

No	Sasaran Strategi	Target (%)	Realisasi (%)	Tingkat Realisasi Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya Kualitas Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Perangkat Daerah	100	99,19	99,19
2	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja Pembangunan Daerah	90,90	75,00	82,51
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja</b>				<b>90,85</b>

*Sumber : Bappeda Provinsi Kalimantan Barat (sekunder)2022*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa secara keseluruhan realisasi kinerja BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan rata-rata capaian kinerja tahun 2021 sebesar 90,85%. Untuk sasaran strategis ke-1 yaitu keselarasan dokumen tahunan dengan dokumen jangka panjang ditargetkan sebesar 100% terealisasi sebesar

99,19%. Capaian ini menggambarkan bahwa ada 0,81% ketidakselarasan dokumen perencanaan tahunan dengan dokumen perencanaan jangka menengah. Selanjutnya untuk target kinerja sasaran strategis ke-2 yaitu ketercapaian kinerja daerah, dari target sebesar 90,90% baru terealisasi sebesar 75% sehingga tingkat capaian kinerja sasaran strategis ke-2 ini sebesar 82,51%. Sehingga dari data diatas masih beberapa sebagian belum terealisasi terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat maka tingkat efisiensi penggunaan sumber daya masih belum efisien karena capaian kinerja masih di bawah 100%. Dalam melaksanakan urusan perencanaan, BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat memiliki personil sebanyak 75 (tujuh puluh lima) orang.

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusianya, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik buruknya kinerja karyawan tentu dapat diperhatikan dari pencapaian setiap target yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Pencapaian target kinerja staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Barat tersebut sangat perlu diperhatikan karena akan memberikan dampak yang besar bagi instansi pemerintah yang bertujuan untuk mengkoordinasikan pembangunan wilayah Kalimantan Barat yang dipimpin oleh seorang kepala badan dan dibantu oleh seorang sekretaris dan lima bidang perencanaan yaitu sekretariat, bidang Perencanaan Sosial Budaya, bidang, perencanaan ekonomi, bidang perencanaan fisik, prasarana dan sumber daya, bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa permasalahan dan fenomena yang terjadi dikantor Provinsi Kalimantan Barat terhadap kinerja karyawan adanya dampak lingkungan kerja yang berpengaruh di kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat karena masih kurang kondusif dan fasilitas perlu diganti atau diperbaiki, kebersihan masih kurang optimal, jadi diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Menurut Eddy Hermawan (2019), menyatakan keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain kejelasan, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan. Berdasarkan jurnal Yosa Valendra, Syahrudin Agung dan Muhamad Azis Firdaus (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada dinas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di BAPPEDA Pusat Provinsi Kalimantan Barat adalah hubungan komunikasi antar karyawan yang masih kurang baik, karena apabila komunikasi antar karyawan kurang baik maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Madlock (2008) Komunikasi merupakan sebuah kata yang meliputi segala bentuk interaksi dengan orang lain dalam bentuk percakapan sehari-hari, persuasi, pembelajaran dan negosiasi. Berdasarkan jurnal Arini, N.Rachma, Alfian Budi Primanto yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Pakta Karya) bahwa Komunikasi berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pakta Karya Malang. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah sarana informasi yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari untuk memudahkan dalam melakukan segala bentuk aktivitas.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja di BAPPEDA adalah banyaknya tuntutan kerja dan kegiatan atau rapat setiap hari dikantor BAPPEDA Pusat Provinsi Kalimantan Barat sehingga menyebabkan stress kerja terhadap karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stress kerja adalah kondisi ketika terjadi ketegangan yang mempengaruhi jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang (Danish, 2015). Berdasarkan Jurnal Widarta (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI di LLDKTI Wilayah V Yogyakarta” bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari

uraian diatas menjelaskan bahwa terdapat masalah pada tingkat kinerja karyawan pada BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat terdapat data yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Terjadi ketidakcapaian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan menjadi permasalahan yaitu, lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja.

Jika Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi (BAPPEDA) Kalimantan Barat dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, dapat membawa kemajuan bagi kantornya, terutama dalam menghadapi kondisi dan situasi yang berubah. BAPPEDA juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memahami komunikasi, meminimalkan stres kerja, dan memastikan karyawan merasakan hasil kinerja yang maksimal yang diinginkan dan bekerja di kantor sesuai harapan. Sehingga BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui kinerja. Karena kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek kunci pencapaian tujuan kantor, dan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, komunikasi, dan stres kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Barat dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Pernyataan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dilatar belakang bahwa pernyataan masalah dalam penelitian ini yang akan diteliti berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja karyawan BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat untuk mencapai hasil yang efektif dan optimal dengan kebijaksanaan yang terarah maka BAPPEDA Provinsi Kalimantan barat harus dapat menata sumber daya manusia dengan baik sehingga hasil kinerja dapat dicapai dengan hasil yang baik, hal tersebut akan memberikan kemajuan

terhadap kantornya terutama ketika sedang menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dan berkembang.

Badan perencanaan pembangunan daerah juga memiliki tugas yang perlu dilakukan, yaitu memberi lingkungan kerja yang nyaman dan aman, pemahaman akan komunikasi dan meminimalisir stres kerja agar karyawan merasakan kinerja yang diinginkan serta dapat bekerja seperti yang diharapkan kantornya sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat perlu memperhatikan lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja untuk mengetahui kinerja karyawan BAPPEDA provinsi Kalimantan Barat.

### **1.2.2 Pertanyaan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

## **1.4 Kontribusi Penelitian**

### **1.4.1 Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang terkait dengan lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja.

### **1.4.2 Kontribusi Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak manajemen BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja supaya kualitas kinerja karyawan bisa bekerja lebih produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan lebih memuaskan.

## **1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian**

Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Komp. Kantor Gubernur, Kalimantan Barat terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani, Bansir Darat, Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78111, Indonesia. Telepon : (0561) 732210. Total jumlah pegawai di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Komp Kantor Gubernur, Kalimantan Barat adalah 75 orang. Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat memiliki visi terwujudnya kesejahteraan masyarakat Kalimantan Barat melalui percepatan pembangunan insfrastruktur dan perbaikan tata kelola pemerintahan. Misinya, yaitu :

1. Mewujudkan percepatan pembangunan insfrastruktur
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan berkualitas dengan prinsip-prinsip *Good Evernance*.
3. Mewujudkan masyarakat yang sehat, cerdas, produktif, dan inovatif.
4. Mewujudkan masyarakat sejahtera.
5. Mewujudkan masyarakat yang tertib.
6. Mewujudkan pembangunan berwawasan lingkungan.

Mengenai sejarah Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, kini telah dilakukan Pelantikan dan Pegambilan Sumpah, Pelantikan dan Serah Terima Jabatan Kepala Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Komp Kantor Gubernur, Kalimantan Barat yang baru, pada tanggal 01 Maret 2021. Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Komp Kantor Gubernur, Kalimantan Barat kini telah dipimpin oleh Bapak Ir. Sukaliman, MT yang sebelumnya dijabat oleh Ibu Ir. Yuslinda, MM. Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Komplek 5 Kantor Gubernur, Kalimantan Barat ini pada bagian barat pulau Kalimantan dan merupakan provinsi terbesar kedua di Indonesia dengan luasan wilayah 147.307 km<sup>2</sup>. Kalimantan Barat terdapat 12 Kabupaten dan 2 Kota, 174 kecamatan, 99 Kelurahan dan 2.031 desa. Jumlah penduduk Provinsi Kalimantan Barat tahun 2020 berdasarkan hasil sensus adalah sebesar 5.414.390 jiwa. Kota ini dikenal sebagai kota Khatulistiwa karena dilalui garis Khatulistiwa. Tepat di utara kota Pontianak, tepatnya di Siantan, terdapat Tugu Khatulistiwa yang dibangun pada tempat yang dilalui garis Khatulistiwa. Selain itu, Kota Pontianak dilalui oleh Sungai Kapuas dan Sungai Landak. Kedua sungai diabadikan dalam lambang Kota Pontianak. Kota ini memiliki luas wilayah 107,82 kilometer persegi. Kalimantan Barat menjadi pintu masuk yang menghubungkan kedua negara melalui akses jalan darat antar negara yaitu Pontianak-Entikong-Kuching. Selain itu, Kalimantan Barat juga seringkali dijuluki dengan kota seribu sungai dikarenakan secara geografis, kota ini dialiri oleh ratusan sungai yang menjadi moda angkutan antar wilayah.