
Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang

Oleh

Muhammad Yasir Ridha *)

M. Ridwan Basalamah **)

Eka Farida *)**

Email : muhammadyasirridha@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, work environment and workload on the performance of Malang City Environmental Service employees simultaneously or partially. This research uses quantitative research with associative approach. The population in this study are employees of the Malang City Environmental Service within the scope of ASN, PTT, and PTOK. The sample in this study amounted to one hundred employees. The sampling technique used was the simple proportion technique. Analysis using multiple linear regression analysis which is processed with SPSS 25 for windows software. the data collection method used is a questionnaire. The results of study indicate that work stress, work environment and workload on employee performance have a simulant effect on employee performance. Work stress has no significant effect on employee performance, work environment has no significant effect on employee performance, and workload has a significant effect on employee performance partially.

Keywords : Work Stress, Work Environment, Workload, and Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting. Pegawai merupakan tenaga kerja bagi suatu organisasi dimana kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, suatu organisasi hanya menganggap bahwa pegawai hanya sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karena pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi suatu organisasi (Oemar dan Gangga, 2017).

Pada saat ini kinerja sangatlah dibutuhkan dan didukung agar menjadi lebih baik dikarenakan apabila kinerja itu melemah akan mengakibatkan hal yang mengakibatkan mereka mengalami kondisi baik fisik maupun psikis. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai juga adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Selain itu, kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dalam perannya dalam instansi. Pada kasus pandemik covid-19 silam sangat berdampak buruk bagi para kinerja pegawai di negeri ini. Dikarenakan kita dianjurkan bekerja dirumah oleh pemerintah agar menurunkan pergerakan covid-19 tetapi itu tidak memaksimalkan peran pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Hal itu akan menimbulkan rasa stres dalam kinerja tersebut. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2013).

Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi (Sunyoto, 2013).

Pada hal ini pemerintah juga menerapkan PPKM Mikro. PPKM merupakan pengorbanan bersama yang dilakukan untuk kepentingan bersama agar pandemik cepat berakhir. Tapi, diterapkannya kebijakan tersebut masih belum maksimal dalam menghambat pandemik covid-19. Itu akan menjadi beban bagi pegawai dikarenakan jam operasional kerja dikurangi dan ada juga diliburkan maupun ditutup oleh sebuah instansi yang mengakibatkan target yang seharusnya selesaikan pun jadi tidak sesuai ketentuan yang akan menjadikan beban kerja bagi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai Beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2011).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Bagi penulis, sebagai tambahan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada saat ini.

Bagi akademis, penelitian ini dapat memberikan deskripsi serta informasi yang bermanfaat untuk bahan kajian dan referensi.

Bagi penelitian lainnya, penelitian diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk diteliti lebih lanjut dalam menambah konsep teori yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

Bagi instansi, sebagai salah satu bahan pertimbangan masukkan dalam memberikan kontribusi kepada pihak instansi untuk menentukan arah kebijakan kepada kinerja pegawai yang lebih baik.

Bagi pegawai, sebagai motivasi untuk mendorong dirinya lebih baik dan maksimal dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang dan diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi Dinas Lingkungan Hidup.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independent yaitu Lingkungan kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stress kerja dan satu variabel dependent kinerja pegawai. Dengan alat analisisnya analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, regresi linear berganda, uji determinasi, (R^2), uji Hipotesis dan uji F, uji t. Metode pengumpulan data melalui survey dan mengedarkan kuesioner dengan sampel 75 orang responden. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (b) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. (c) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai. Kemudian berdasar kan Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) maka Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -

0,201 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Adapun sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan pada PT. Mega Auto Finance cabang di Langsa. Analisis data menggunakan persamaan regresi linear berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah dkk (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun yang berjumlah 304 karyawan. Metode analisisnya menggunakan regresi linier berganda dengan teknik random sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh negatif (-1,052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja memiliki pengaruh negatif berpengaruh (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif (10.873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Solusi Multi Madiun, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif (49,969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.

Ahmad *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner dan observasi. Pengukuran variabel menggunakan penelitian skala *likert* untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sample random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reabilitas untuk koesioner dan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado,

sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Tinjauan Teori

Kinerja Pegawai

.Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno dan Priansa, 2018). Dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja, perilaku kerja, yang ditanggung seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Stres Kerja

Stres kerja menurut (Handoko, 2014) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jadi, stres kerja adalah kondisi yang berpengaruh pada proses berpikir berlebihan yang akan mengakibatkan psikologis dan fisik tidak seimbang.

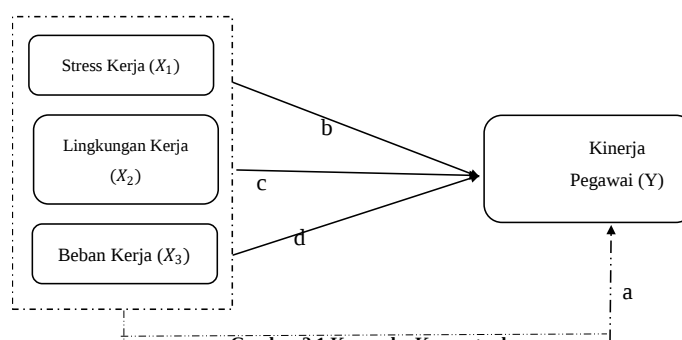
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi (Sunyoto, 2013). Disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu beban yang ditanggung seseorang dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1. Empiris
 - a. Qoyyimah dkk (2019), Ahmad *et al.* (2019).
 - b. Chandra (2019), Sari (2018), Lukito & Alriani (2018), Qoyyimah dkk (2019), Ahmad *et al.* (2019).
 - c. Sari (2018), Qoyyimah dkk (2019), Ahmad *et al.* (2019).
 - d. Chandra (2019), Lukito & Alriani (2018), Qoyyimah dkk (2019), Ahmad *et al.* (2019).
2. Teori
 - a. Mangkunegara (2013), Sunyoto (2013), Koesomowidjojo (2017).
 - b. Sunyoto (2013), Handoko (2014).
 - c. Afandi (2018), Serdamayanti (2009), Sunyoto (2013).
 - d. Gibson (2009), Koesomowidjojo (2017), Suwatno dan Priansa (2018).

Hipotesis

- H1 : Stres kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Arikunto, 2013). lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang beralamatkan di Jl. Bingkil No.1, Ciptomulyo, Kecamatan Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65148. Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini dimulai oktober 2021 sampai Januari 2022.

Populasi

Populasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah pegawai yang terdapat di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Adapun popolasi nya tersebut sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup

1.	PNS	835	Orang
2.	PTT	108	Orang
3.	TPOK	410	Orang
	Jumlah	1353	Orang

Sumber : <https://dlh.malangkota.go.id/>

Sampel

Menurut (Widoyoko, 2012) untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan Teknik *simple proporsi* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{1353}{1 + 1353(0,1^2)} = 99,92 = 100 \text{ Sampel}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Penelitian ini akan menggunakan presentase kelonggaran sebesar 10% atau 0,1

Tabel 3.2
Hasil Simple Proporsi

NO	STATUS	JUMLAH PEGAWAI	PERHITUNGAN	SAMPEL
1	ASN	835	$\frac{835}{1353} \times 100 = 61,7$	62
2	PTT	108	$\frac{108}{1353} \times 100 = 7,9$	8
3	TPOK	410	$\frac{410}{1353} \times 100 = 30,3$	30
	JUMLAH POPOLASI	1353	JUMLAH SAMPEL	100

Jadi, sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu 62 Pegawai ASN, 8 Pegawai PTT dan 30 Pegawai TPOK.

Konsep Variabel

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

b. Stres Kerja (X_1)

Siagian, (2012) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seorang.

c. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal (Afandi, 2018).

d. Beban Kerja (X_3)

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja, perilaku kerja, yang ditanggung seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator Kinerja pegawai (Kasmir, 2016) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Kerja sama antar pegawai

5. Pengawasan
- b. Stres Kerja (X_1)
Stres kerja (X_1) adalah kondisi yang berpengaruh pada proses berpikir berlebihan yang akan mengakibatkan psikologis dan fisik tidak seimbang. Adapun indikator stres kerja (Afandi, 2018) yaitu :
 1. Tuntutan tugas
 2. Tuntutan peran
 3. Tuntutan antar pribadi
 4. Struktur organisasi
 5. Kepemimpinan
- c. Lingkungan Kerja (X_2)
Lingkungan kerja (X_2) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja (sedarmayanti, 2009) yaitu :
 1. Penerangan
 2. Suhu udara
 3. Suara bising
 4. Penggunaan warna
 5. Ruang gerak yang diperlukan
 6. Kemampuan
 7. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya.
- d. Beban Kerja (X_3)
Beban kerja (X_3) adalah suatu beban yang ditanggung seseorang dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan. Adapun indikator beban kerja (Koesomowidjojo, 2017) yaitu :
 1. Target harus dicapai
 2. Kondisi pekerjaan
 3. Penggunaan waktu kerja
 4. Standar kerja

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang menentukan lokasi kedudukan seorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai sangat negatif sampai dengan sangat positif (Widoyoko, 2012).

Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Arikunto, 2013). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Widoyoko, 2012).

Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik $\alpha > 0,70$ (Widoyoko, 2012).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data skala ordinal, interval maupun rasio (Priyanto, 2010). Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS 25 for windows.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multiolinieritas pada penelitian ini, jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas (Sujianto, 2009).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyanto, 2010).

Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2013), “mengatakan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tidak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*)”.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2010).

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Priyanto, 2010).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2010).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Status
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	
	X1.3	0,000	
	X1.4	0,000	
	X1.5	0,000	
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	
	X2.3	0,000	
	X2.4	0,000	
	X2.5	0,000	
	X2.6	0,000	
	X2.7	0,000	
Beban Kerja (X_3)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	
	X3.3	0,000	
	X3.4	0,000	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	
	Y3	0,000	
	Y4	0,000	
	Y5	0,000	

Sumber data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui keseluruhan item pernyataan tersebut memiliki nilai sig < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Stres kerja (X_1)	0,717	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,766	
3	Beban Kerja (X_3)	0,715	
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,770	

Sumber data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai semua nya reliabel karena nilai alpha > 0.70

Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.4680456
	Std. Deviation	.29156612
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.074
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas menjelaskan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,032 dan nilai hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah teruji dengan baik dan dapat dinyatakan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Stres Kerja	1,463	0,684	Tidak terjadi multikoleniaritas
Lingkungan Kerja	1,252	0,799	
Beban Kerja	1,497	0,668	

Dapat diketahui pada tabel diatas bahwa nilai VIF variabel stress kerja sebesar 1,463 , variabel lingkungan kerja sebesar 1,252, dan variabel beban kerja sebesar 1,497 yang mana masing-masing variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Pada nilai *tolerance* variabel stress kerja sebesar 0,684, variabel lingkungan kerja sebesar 0,799, dan variabel beban kerja sebesar 0,668. Yang mana masing – masing variabel memiliki nilai *tolerance* besar dari 0,01. Maka dapat disimpulkan variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja memenuhi ciri-ciri dasar analisis pola gambar scatterplot. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.186	3.355		4.228	.000
	Stres Kerja	.153	.088	.194	1.738	.085
	Lingkungan Kerja	-.060	.084	-.074	-.711	.479
	Beban Kerja	.417	.092	.512	4.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2021

Data tabel diatas menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,186 + 0,153 X_1 - 0,060 X_2 + 0,417 X_3 + e$$

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,186 memberikan pengertian bahwa jika stress kerja, lingkungan kerja, beban kerja secara serempak atau Bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besarnya kinerja pegawai sebesar 14,186 satuan.
- Koefisien regresi dari variabel stress kerja sebesar 0,153 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika variabel stress kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,153 satuan dengan asumsi variabel lain tetap dan konstan.
- Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar – 0,060 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti

bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar – 0,060 satuan dengan asumsi variabel lain tetap dan konstan.

- d. Koefisien regresi dari variabel beban kerja sebesar 0,417 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika variabel beban kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel lain tetap dan konstan.

Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.162	3	10.054	7.002	.000 ^b
	Residual	137.838	96	1.436		
	Total	168.000	99			

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,002, sedangkan F_{tabel} dengan *degree of freedom* sebesar 2,70. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 7,002 > nilai F_{tabel} sebesar 2,70 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal itu berarti bahwa H_1 menyatakan stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Statistik t (Parsial)

Dapat dilihat dari tabel 4.13 dapat disimpulkan uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh stress kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dari tabel terlihat t_{hitung} sebesar 1,738 dan t_{tabel} sebesar 1,658. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,738 > 1,658) atau tingkat signifikan lebih besar dari pada alpha (0,085 > 0,05). Maka dapat diperoleh H_0 diterima H_1 ditolak. Disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dari tabel terlihat t_{hitung} sebesar -0,711 dan t_{tabel} sebesar 1,658. Dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (-0,711 < 1,658) atau tingkat signifikan lebih besar dari pada alpha (0,479 > 0,05). Maka dapat diperoleh H_0 diterima H_1 ditolak. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dari tabel terlihat t_{hitung} sebesar 4,526 dan t_{tabel} sebesar 1,658. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,526 > 1,658) atau tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha (0,000 < 0,05). Maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima. Disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Adjusted R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.154	1.198

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan diatas diperoleh angka R^2 (Adjust R Square) sebesar 0,154 atau sebesar 15.4% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15.4% dan 84,6% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Qoyyimah dkk (2019), dan Ahmad *et al.*, (2017) bahwa stress kerja, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan Bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan para pegawai mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam bekerja, mendapat dukungan penuh dari atasan, sikap pimpinan yang adil dan wajar, hubungan antar pemimpin dan bawahan berjalan dengan baik dan beban kerja pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para kinerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Lukito & Alriani (2018) dan Chandra (2019) bahwa stress kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Dikarenakan target kantor dan tuntutan tugas tidak terlalu tinggi, waktu yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan pun tidak terbatas, komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik yang ada didalam kantor maupun diluar kantor, para pegawai tidak menghabiskan waktu terlalu banyak pertemuan yang tidak penting, dan sikap pimpinan yang adil dan wajar. Sehingga stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa ada hubungan kebalikan antara stress kerja dan kinerja pegawai dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dari Sari (2018), Ahmad *et al.*, (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena penerangan yang ada diruang kerja didalam maupun diluar telah sesuai dengan kebutuhan, suhu dan sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik, kebisingan

suara kantor menjadi menjadi hal biasa karena keluar masuk mobil operasional dan berada didepan jalan umum, warna dinding pada ruangan kerja pegawai tidak dibatasi, setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan hubungan antar pemimpin dan bawahan berjalan dengan baik. Sehingga lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja terpenuhi maka akan terpenuhi juga potensi kinerja pegawai.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dari Lukito & Alriani (2018) dan Qoyyimah dkk (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena setiap harinya banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan karena sesuai dengan porsinya, kadang tugas yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat dan beban kerja pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga beban kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti jika beban kerja berlebihan akan mengalami dampak penurunan kinerja pegawai dan terdapat hubungan kerkebalikan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Simpulan

Dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bahwa secara simultan variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan
- b. Bahwa secara parsial variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.
- c. Bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.
- d. Bahwa secara parsial variabel beban kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel saja yaitu stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

Saran

- a. Bagi Instansi
 - Diharapkan dapat menurunkan stres kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik.
 - Diharapkan dapat mengurangi beban kerja dan menambah kinerja pegawai dan membagi tugas sesuai dengan porsinya masing-masing.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
 - Dapat mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar, sehingga instansi/perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tahun-tahun berikutnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Pekanbaru Riau: Zanafra Publishing.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2811–20. doi: 10.35794/emba.v7i3.23747.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. EDISI REVI. JAKARTA: RINEKA CIPTA.
- Chandra. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa." *Parameter* 4(2):670–78. doi: 10.37751/parameter.v4i2.37.
- Gibson, et al. 2009. *Organizational : Behavior, Structure, Processe*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. 2017. *Analisis Beban Kerja*. jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lukito & Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 1(33):1–20.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo. 2018. *METODOLOGI PENELITIAN KESEHATAN*. CETAKAN KE. JAKARTA: RINEKA CIPTA.
- Oemar, Usailan, and Leo Gangga. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin." *Jurnal Ecoment Global* 2(2):22. doi: 10.35908/jeg.v2i2.249.
- Priyanto. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, and Siti Chamidah. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun." *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):11–20. doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- Robbins, Stephen. 2016. *PERILAKU ORGANISASI*. JAKARTA: SALEMBA EMPAT.
- Samsuri, Tjetjep Drs. M. Pd. 2003. "Kajian Teori , Kerangka Konsep Dan Hipotesis Dalam Penelitian." *KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS DALAM PENELITIAN* 1–7.
- Sari, Vivi Nila. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang.” *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 7(1):51–58.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sujianto, A. E. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sunyoto, D. 2013. *Metodologi Penelitian Akutansi*. Edited by A. Ikapi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ket. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko. Putro. 2012. *TEKNIK PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN*. CETAKAN PE. YOGYAKARTA: Pustaka Pelajar.

Muhammad Yasir Ridha *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Eka Farida ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma