

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN
WILAYAH ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH:

VAMELLA PURNAMA PUTRI
2202120154



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

VAMELLA PURNAMA PUTRI
NPM : 2202120154

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA
PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19780620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen

Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

VAMELLA PURNAMA PUTRI

NPM : 2202120154

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA
PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 9 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

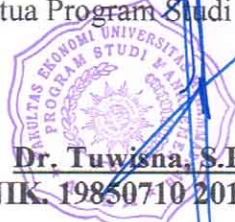
Anggota

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 27 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Vamella Purnama Putri

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Vamella Purnama Putri
NPM : 2202120154
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Vamella Purnama Putri

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., selaku Ketua Laboratorium Manajemen/Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilatawi, SE, MM dan Ibu Yuslaidar Yusuf ,SE, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda tercinta Hery Purnama yang menjadi role model penulis dan motivasi penulis dalam melanjutkan pendidikan agar menjadi sosok yang sukses seperti

beliau, Ibunda tercinta Fenny Erdawati yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral maupun material kepada penulis.

8. Adik kandung tercinta Vannia Purnama Putri yang memberi dukungan semangat kepada penulis.
9. Orang terdekat Muhammad Razzaq Ananda yang telah memberikan nasehat serta dukungan selalu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat dan teman seperjuangan angkatan 2022 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang saling memotivasi dan memberikan dukungan, semoga kita dapat mencapai kesuksesan bersama.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridha-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis meyerahkan skripsi ini, yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, Juli 2024

Penulis,

Vamella Purnama Putri

NPM. 2202120154

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Beban Kerja	11
2.1.2.1 Definisi Beban Kerja	11
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	13
2.1.3 Lingkungan Kerja	14
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	14
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	17
2.1.4 Stres Kerja	18
2.1.4.1 Definisi Stres Kerja	18
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	19
2.1.4.3 Indikator Stres Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.4 Kerangka Pemikiran	26

2.5 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.1.1 Tujuan Penelitian	28
3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.1.3 Horizon Waktu	29
3.1.4 Unit Analisis	30
3.1.5 Lokasi Penelitian	30
3.2 Populasi & Sampel Penelitian	30
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	34
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.6 Pengujian Data	37
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Reabilitas	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	38
3.7 Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat.....	43
4.1.2 Visi & Misi.....	45
4.1.3 Struktur Organisasi.....	45
4.2 Karakteristik Responden	46
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	49
4.4 Hasil Pengujian Data	53
4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas	53
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	56
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.6 Uji Hipotesis	61
4.7 Pembahasan	65
4.8 Implikasi Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Persebaran SDM Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan dalam Lingkungan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.....	31
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Data	33
Tabel 3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh	47
Tabel 4.2 Deskriptif Variabel Kinerja.....	49
Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	50
Tabel 4.4 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas dengan Uji Smirnov	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot	57

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BALAI
PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM

Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, SE., M. Si

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dari penelitian ini dikumpulkan dari 68 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan kategori random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian di analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 21 sebagai alat untuk menganalisis. Hasil penelitian ini adalah (1) Variable beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan kata lain semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai semakin menurun. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan kata lain semakin tinggi stress maka semakin tinggi juga kinerja berdasarkan tingkat stres pegawai (4) Beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan alternatif solusi guna memecahkan masalah didalam instansi maupun organisasi yang berkaitan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja yang berguna dalam meningkatkan Kinerja pegawai sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja*

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON PERFORMANCE IN EMPLOYEES OF THE ACEH REGION SETTLEMENT INFRASTRUCTURE CENTER

Supervisor I: Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Supervisor II: Yuslaidar Yusuf, SE., M. Si

Abstract

This study aims to determine how the influence of workload, work environment and work stress on employee performance at the Aceh Regional Settlement Infrastructure Center. By using quantitative methods, data from this study were collected from 68 employees of the Aceh Regional Settlement Infrastructure Center. The sampling technique uses probability sampling techniques with random sampling categories. Data collection using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21 software as a tool for analyzing. The results of this study are (1) Workload variables have a negative and significant effect on employee performance, in other words, the higher the workload, the lower employee performance. (2) The work environment variable has a positive and significant effect on employee performance (3) The work stress variable has a positive and significant effect, in other words the higher the stress, the higher the performance based on the employee's stress level (4) Workload, work environment and work stress affect performance at the Aceh Regional Settlement Infrastructure Center. This research is expected to be used as material for consideration, contribution of ideas and input of alternative solutions to solve problems in agencies and organizations related to Workload, Work Environment, and Work Stress which are useful in improving employee performance so that it can support the achievement of organizational goals.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Stress and Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam instansi, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu tersedia, instansi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Kinerja merupakan suatu unsur sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas suatu instansi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya memiliki prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan sifat yang individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah instansi karena kinerja yang tinggi adalah sebuah langkah untuk menuju proses tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak begitu saja terjadi melainkan melalui sebuah proses yang membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil survey awal tanggal 24 April 2024 dengan

mewawancarai 15 orang pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh menyebutkan kinerja pegawai mengalami keterlambatan dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan beban kerja yang menumpuk dan kurang mendukungnya lingkungan dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk dan karena keterbatasan waktu yang singkat. Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Menurut beberapa pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh setiap pekerjaan mempunyai beban kerjanya masing-masing, tidak sedikit juga pegawai yang memiliki beban kerja lebih untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dikarenakan sedang banyaknya

pembangunan infrastruktur di Aceh dan pembagain tugas yang tidak merata dikarenakan tidak sesuai jumlah pegawai dengan tugas pekerjaan yang ada.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja juga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi dengan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh juga masih belum tertata dengan baik ada beberapa barang dan berkas yang tidak tersusun dengan rapi dikarenakan kurangnya gudang penyimpanan mengakibatkan sirkulasi udara yang kurang bagus dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepada mereka.

Stres suatu masalah yang hangat dibicarakan, dan juga posisinya sangat penting bagi kemajuan instansi dan kinerja pegawai. Penyebab stres antara lain dikarenakan tekanan dan pegawai tidak dapat mengikuti standar kerja dalam instansi yang terlalu tinggi dan waktu pekerjaan yang singkat maka membuat pegawai mengalami tekanan. Tidak hanya beban pekerjaan, penyebab stres kerja juga bisa berasal dari peran pegawai dalam instansi, kurangnya koordinasi dan

pertentangan antar pegawai juga mengakibatkan tekanan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan instansi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi instansi. Beberapa pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai seperti, masih ada desakan, merasa tertekan ketika melakukan aktivitas dan lingkungan yang kurang kondusif.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh merupakan institusi yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan penyiapan teknis, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pembangunan sarana dan prasarana permukiman, pengelolaan informasi pelaksanaan pembangunan permukiman, penanggulangan pasca bencana, dan fasilitasi serah terima aset. Dengan banyaknya sub bidang dan tanggung jawab pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, maka kinerja pegawai sangat di butuhkan.

Dilihat permasalahan yang terjadi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai harapan adapun permasalahan yang terkait adalah tekanan dari beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta stres kerja yang di akibatkan dari beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Maka dengan itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih baik.

Merujuk dari permasalahan tersebut peneliti ingin meneliti apakah ada pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang ada pada lingkungan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Berdasarkan uraian ini peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian: **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, perumusan masalah penelitian yang perlu mendapat tanggapan adalah :

1. Seberapa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
2. Seberapa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. Seberapa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
4. Seberapa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis, dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Balai Prasarana Permukiman dalam mengelola manajemen sumber daya manusia yang lebih baik lagi terutama mengenai kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun model pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi menurut Armstrong dan Baron Dalam Wibowo Dalam Budiasa (2021:14). Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Sedarmayanti, 2020: 128).

Menurut (Yuslaidar dkk, 2023) kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai peranan penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019:184). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan

pada tanggung jawab dan tugas masing-masing yang telah diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan yang ada.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para pegawai yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapiikan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang pegawai, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa ditemukan enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas serta tingkat pengawasannya telah sejauh mana.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu penguasaan mengenai pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap hasil pekerjaan.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam menyelesaikan masalah yang mungkin muncul.
4. Sikap, yaitu tingkat semangat dalam bekerja dan pandangan optimis dalam menjalankan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan dan disiplin waktu kehadiran yang juga menentukan kualitas dan kuantitas dalam bekerja.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al.*, 2023). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi

tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2021).

Menurut Kasmir dalam Komang (2021: 30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar, Harini et al., dalam Komang (2021:30) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2021:31). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat

memberikan beban tambahan pada jasmani dan rohani pekerja itu sendiri. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja atau lingkungan kerja

2. Faktor Internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi,kepercayaan. keinginan dan kepuasan dan lain lain).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

(Koesomowidjojo, 2019) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah dimana instansi hendaknya memiliki SOP (*Standard Operational Procedure*) untuk setiap unit di instansi tersebut, sehingga pegawai dapat mengoperasikan pekerjaan dengan baik, meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tahapan pekerjaan, meminimalisis kecelakaan kerja, mengurangi beban kerja pegawai dan memudahkan pegawai dalam berkomunikasi dengan atasan atau sesama rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP perusahaan tentu akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya waktu kerja tidak

mengikuti SOP perusahaan tersebut sehingga waktu kerja pegawai tersebut cenderung berlebihan.

3. Target yang Harus di Capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu instansi banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah pegawai, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2019)

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya (Afandi, 2021:65). Menurut Sedarmayanti dalam (Daga et al, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / pegawai yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Enny, (2019: 58) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, tentunya setiap instansi harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, Sedarmayanti (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup maka akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara, seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja. Suhu ruangan terlalu panas atau terlalu dingin dapat memepengaruhi kenyamanan pegawai.
3. Suara bising, tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerja pegawai.
4. Penggunaan warna, pemilihan warna yang tepat dapat meningkatkan kenyamanan kerja pegawai.
5. Ruang yang dibutuhkan, proses pengaturan posisi kerja antar pegawai, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja, *workability* meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019:98) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distress, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut eustress. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Kasmir, 2020:191).

Menurut Ginanjar (2021:56), stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Afandi (2021:173) stress kerja merupakan sebuah respon dari penyesuaian yang dijembatani oleh banyaknya perbedaan pada setiap individu dan kelompok. Proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau kondisi yang menyebabkan adanya permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Sementara itu menurut Antonius (2020:37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika pegawai mengalami stress dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stress dengan tingkat seperti itu bias bersifat fungsional dan membawa kinerja pegawai yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga perlu tindakan dari manajemen.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, factor penyebab atau pendorong yang dinamakan *stressor* (Wibowo, 2019: 187). Menurut Nurhayati & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

a. Individu

Stres ini bersumber dari faktor pribadi diakibatkan adanya permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, seperti permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian..

b. Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi struktur organisasi, hal ini dapat mempengaruhi tingkat stress di antara pegawai di dalam organisasi tersebut.

c. Organisasi

Terdapat beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress seperti tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robins dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) terdapat beberapa indikator dari stres kerja yakni:

1. Tuntutan tugas , bagian faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan yang diberikan, seperti lokasi pekerjaan, keadaan ataupun kondisi kerja yang mengharuskan tetap dijalani pegawai.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan profesi pekerjaan yang diberikan yang mengharuskan pegawai menjalaninya sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan sebuah tekanan yang terjadi di antara pegawai ataupun sesamanya yang di sebabkan oleh konflik pribadi.
4. Struktur organisasi, adanya struktural yang kurang jelas ataupun pada kenyataannya pekerjaan tidak sesuai dengan bagian struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan suasana yang menegangkan ataupun mencemaskan keadaan dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh peneliti – peneliti sebelumnya dan berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Yulia Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Fif Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado.

Penelitian ini dilakukan oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika Dan Andre Syahputra Tarigan (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk .Cabang Belmera Hasil Penelitian Menunjukan hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan

Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Penelitian ini dilakukan oleh Eric Hermawan (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan hasil dari pengujian statistik pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta adalah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Penelitian ini dilakukan oleh Alfin Kurniawan (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Divisi Cleaning Service PT. Pelindo Daya Sejahtera Kantor Terminal Cabang Tanjung Perak Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Putri Aniversari (2022) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Aneka Gas Industri Lampung). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Gas Industri di Lampung.

Penelitian ini dilakukan oleh Febyolla Presilawati dan Shallah (2023) dengan judul Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Fif Group Manado), Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019)	Kuantitatif	Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado.	Persamaan menggunakan random sampling sebagai sampel	Perbedaan pada jumlah sampling
2	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika Dan Andre Syahputra Tarigan (2021)	Kuantitatif	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk	Persamaan pengambilan data dengan menggunakan kuisioner	Perbedaan dalam objek penelitian

3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta, Eric Hermawan (2022)	Kuantitatif	Hasil dari pengujian statistik pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta adalah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta	Persamaan dalam variabel Y atau dependen yakni kinerja pegawai Persamaan menggunakan pendekatan kuantitatif	Perbedaan subjek dan waktu penelitian berbeda
4	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Divisi Cleaning Service PT Pelindo Daya Sejahtera Kantor Terminal Cabang Tanjung Perak Surabaya. Alfin Kurniawan (2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Persamaan menggunakan random sampling	Perbedaan pada jumlah sampling
5	Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Aneka Gas Industri Lampung , Putri Aniversari (2022)	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan	Persamaan menggunakan pendekatan kuantitatif	Perbedaan pada variabel X3 yaitu Kepuasan Kerja

			signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Gas Industri di Lampung		
6	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Febyolla Presilawati dan Shallah (2023)	Kuantitatif	Secara simultan menunjukan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar	Persamaan pada variabel Y atau dependen yakni kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan kepuasan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel merupakan keterkaitan antar variabel independen yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. berikut adalah hubungan masing-masing variabel independen dengan dependen:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan pegawai dapat melemah dan perasaan tertekan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soima (2023) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Yulia Ahmad, dkk (2019) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

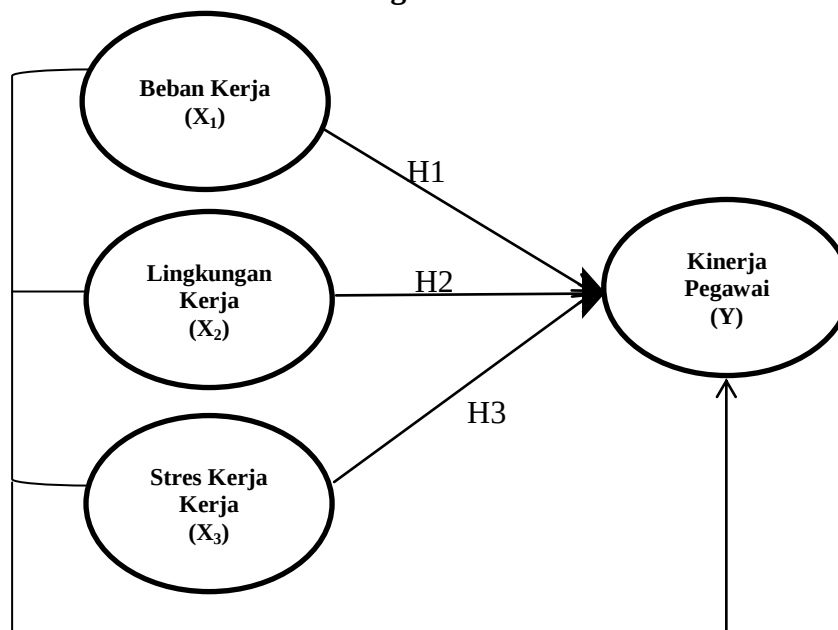
Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Tergantung seberapa besar tingkat stres, jika tantangan-tantangan kerja tidak ada maka prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Yuma Adithya Mahaputra (2020) yang menyatakan maka semakin tinggi stres maka semakin tinggi juga potensi kinerja pegawai meningkat, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka pemikiran juga akan memudahkan pembaca untuk memahami

permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : berdasarkan penelitian sebelumnya(Alfin Kurniawan, 2020)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
2. H_2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. H_3 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
4. H_4 : Diduga beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Fandefi, H (2020) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian untuk menunjukkan bukti pengujian antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini bersifat *casual relationship* yaitu tipe yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dimulai sejak 24 April 2024 secara bertahap sampai terselesaikannya penelitian ini. Adapun penelitian dilaksanakan langsung pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini :

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Februari 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2019) unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas.

Dengan mempertimbangkan hal di atas dan membatasi penelitian, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang ditentukan dengan sengaja (purposive) yang akan dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.1.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Dalam penentuan lokasi penelitian, cara terbaik yang ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki dengan menjajaki lapangan untuk mencari kesesuaian dengan kenyataan. Lokasi penelitian dan unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (purposive) yang akan dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti.

Menurut Handayani (2020) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Tabel 3.2
Persebaran SDM Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan dalam
Lingkungan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

No	Pegawai	Jenis Kelamin		Pendidikan						
		Perempuan	Laki-Laki	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3
1	PNS	44	44	0	0	18	5	45	20	0
2	PPPK	16	6	0	0	0	9	13	0	0
3	Non PNS	48	18	2	2	17	4	41	1	0
4	Konsultan Individual	27	15	0	0	6	0	30	6	0
Jumlah		135	83	2	2	41	18	129	27	0
Total Pegawai		218 Orang								

Sumber : Data pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

Berdasarkan tabel di atas Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh mempunyai 218 pegawai yang terdiri dari 88 orang PNS, 22 orang PPPK, 66 orang Non PNS, dan 42 orang Konsultan Individual. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dengan jumlah populasi sebanyak 218 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan random sampling, random sampling yaitu pengambilan sample dari populasi secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh mempunyai 218 pegawai dan akan menggunakan perhitungan rumus slovin untuk penarikan sampel.

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sample

N : Jumlah populasi

e : Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerin, sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{218}{1 + 218 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{218}{3,18}$$

$$n = 68$$

Dari perhitungan rumus slovin di atas didapatkan sampel sebanyak 68 orang, yang akan digunakan untuk mewakili populasi sejumlah 218 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan berupa data primer dan data skunder .

a. Data Primer

Pengumpulan data primer dengan cara menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Hal tersebut dikarenakan sifatnya yang sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi.

b. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan peneliti terdahulu. Data Skunder bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku dan lain sebagainya.

Skala Likert (*Method of Summated Rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*Score*) dari pilihan tersebut

antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Data

NO	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner. Pada penelitian ini, kuisioner diisi oleh responden yaitu pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan suatu jenis apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2020:67). Pengertian lain dari variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih suatu atribut dari objek yang diteliti, dengan adanya variabel maka peneliti akan lebih mudah memperoleh dan memahami permasalahan.

Variabel operasional berfungsi untuk merusmuskan kesimpulan dalam penelitian berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh setiap variabel. Oleh karena itu, variabel operasional membantu peneliti dalam menentukan suatu

kesimpulan. Operasionalisasi dapat dilakukan dengan menentukan suatu jenis, indikator, dan skala dari banyaknya setiap variabel yang ada pada penelitian.

Sesuai judul yang diangkat peneliti yaitu Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Maka variabel yang terkait yaitu variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3).

Tabel 3.4
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen					
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Kasmir, 2019:182)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu absensi (Harahap & Tirtayasa, 2020)	1-5	Likert	A1-A5
Variabel Independen					
Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. (Kasmir, 2021:30)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus di capai. (Koesomowidjojo, 2019)	1-5	Likert	B1-B3
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Pewarnaan 5. Ruangan yang di butuhkan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar	1-5	Likert	C1-C7

	serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2019)	pekerja. (Sedarmayanti, 2019)			
Stres Kerja (X ₃)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. (Hasibuan, 2019)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Robins, 2020)	1-5	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear regresi berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat bantu untuk memperoleh hasil yang akurat. Persamaan analisis regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi variabel X_1
X_1	= Beban Kerja
b_2	= Koefisien regresi variabel X_2
X_2	= Lingkungan Kerja
b_3	= Koefisien regresi variabel X_3
X_3	= Stres Kerja
e	= Standar error

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:16) Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Suatu kuesioner dapat dilakukan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut. Uji validitas berhubungan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran apabila gejala yang sama diukur berulang kali dengan menggunakan alat ukur yang sama. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk mengolah dari hasil penelitian. Untuk mengolah data hasil penelitian penulis menggunakan program SPSS dengan bantuan metode analisis regresi linier berganda. Namun, sebelum itu adanya uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Gunawan, 2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian

parametric-test (uji parametik) adalah data harus memiliki distribusi normal (berdistribusi normal). Model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedasitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Cara yang digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10.

3.7 Uji Hipotesis

Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah diajukan dalam bentuk pertanyaan. Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hasil hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

3.7.1.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2019) Uji-T atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menjaga salah satu variabel independen tetap atau dikendalikan. Uji-T berfungsi untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa tiap-tiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dan sebaliknya, apabila nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang mengindikasikan bahwa tiap-tiap variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. Adapun hipotesis dari uji parsial sebagai berikut:

1. $H_{01} = 0$, artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
 $H_{a1} \neq 0$, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. $H_{02} = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
 $H_{a2} \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. $H_{03} = 0$, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
 $H_{a3} \neq 0$, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.7.1.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk menilai kelayakan suatu model regresi berganda apakah dapat dianalisis lebih lanjut, dan menilai pengaruh variabel bebas secara simultan atau tidak terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan F hitung dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansinya $<0,05$, mengindikasikan model layak digunakan, dan sebaliknya apabila nilai signifikansinya $>0,05$, maka berarti model tidak layak digunakan. Adapun hipotesis dari uji simultan sebagai berikut:

1. $H_{04} = 0$, artinya variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

2. $H_{a4} \neq 0$, artinya variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.7.1.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) berfungsi untuk menilai seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel. Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu berada diantara 0-1. Nilai yang besar atau mendekati nilai satu maka variabel bebas memiliki kemampuan untuk menerangkan variasi variabel terikat lebih terukur.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia (disingkat KemenPUPR RI) adalah kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat sekaligus membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dari masa ke masa Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mengalami begitu banyak transisi organisasi.

Bermula dari zaman penjajahan Belanda, istilah “Pekerjaan Umum” merupakan istilah dari bahasa Belanda “*Openbare Werken*” yang pada zaman Hindia Belanda disebut “*Waterstaat Swerken*”. Di lingkungan Pusat Pemerintahan dibina oleh Dep. Van Verkeer & Waterstaat (Dep. V&W), yang sebelumnya terdiri dari 2 Dept. Van Gouvernements Bedrijven dan Dept. Van Burgelijke Openbare Werken.

Dari rentang waktu masa jaman penjajahan Belanda Kementerian PUPR sudah berganti nama sebanyak 15 kali yang awalnya bernama *Waterstaats Werken* dan berubah menjadi Kementerian PUPR dari tahun 2016 sampai dengan sekarang. Kementerian PUPR mempunyai 11 organisasi yaitu :

1. Sekretariat Jenderal
2. Inspektorat Jenderal
3. Ditjen Sumber Daya Air
4. Ditjen Bina Marga
5. Ditjen Cipta Karya
6. Ditjen Perumahan
7. Ditjen Bina Konstruksi
8. Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan
9. Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
10. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
11. Badan Pengatur Jalan Tol

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh (BPPW Aceh) sebagai salah satu Balai di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang terbentuk pada tahun 2018 dan beralamat di jalan Soekarno-Hatta, Lamsayeun, Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh Memiliki tugas dalam melaksanakan perencanaan dan penyiapan teknis, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dalam pembangunan sarana dan prasarana permukiman. Kemudian, tugas dan fungsi BPPW Aceh secara umum yaitu meningkatkan infrastruktur permukiman di perkotaan dan perdesaan yang layak huni, berkeadilan sosial, sejahtera, berbudaya, produktif, aman, tenteram, dan berkelanjutan untuk memperkuat pengembangan wilayah Aceh.

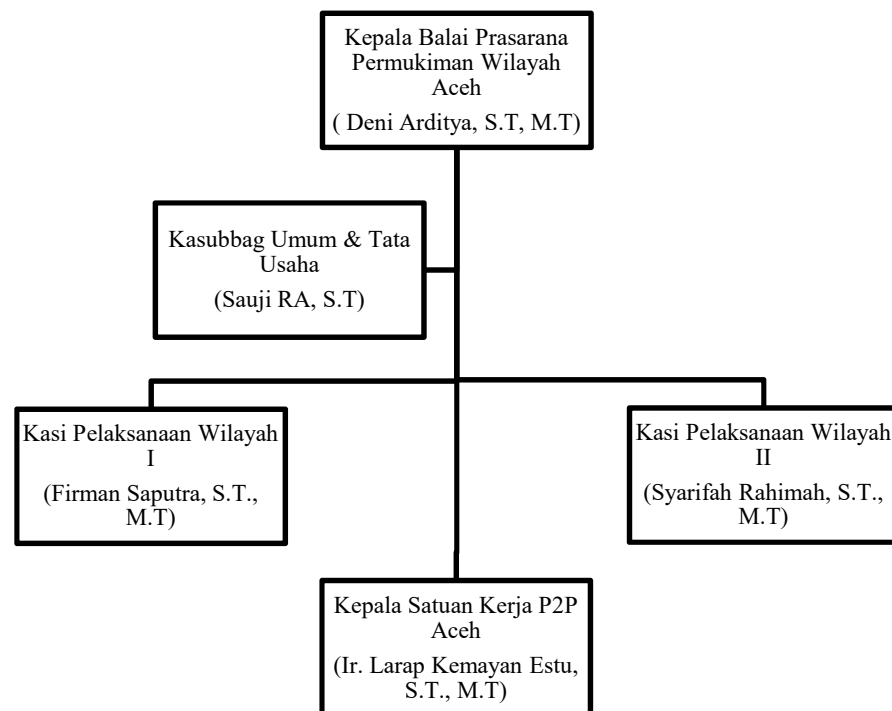
Setiap tahunnya secara konsisten melakukan pembangunan sarana dan prasarana secara berkelanjutan di kawasan permukiman Provinsi Aceh. Diantaranya dengan menyediakan akses yang memadai terhadap infrastruktur berupa instalasi air minum, air limbah, persampahan, pendidikan dan fasilitas umum lainnya dengan tujuan memberikan dampak positif, menciptakan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan sehingga dapat memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat Aceh jangka panjang.

4.1.2 Visi & Misi

Terwujudnya permukiman perkotaan dan pedesaan yang layak huni, produktif dan berkelanjutan melalui penyediaan infrastruktur bagi kesejahteraan Masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh adalah rangkaian yang menunjukkan aktivitas kerja sama dalam mencapai tujuan target kerja sesuai dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing berdasarkan Peraturan Menteri PUPR No. 05/Prt/M/2019 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Kementerian PUPR (Perubahan Atas Peraturan Menteri PUPR No. 20/Prt/M/2016).



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

Secara umum struktur organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh terdiri dari Kepala Balai, Kasubbag Umum dan Tata Usaha, Kasi Pelaksanaan Wilayah I, Kasi Pelaksanaan Wilayah II dan Kepala Satker P2P Aceh yang bertanggung jawab di bawah naungan Direktur Jenderal Cipta Karya.

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu akan dijelaskan karakteristik responden yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, dan penghasilan dapat dilihat pada table 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

No	Karakteristik		Frekuensi / Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	58,8
		Perempuan	28	41,2
2	Usia	Total	68	100
		20 - 30 Tahun	15	22,1
		31-40 tahun	31	45,6
		41-50 tahun	15	22,1
		>50 tahun	7	10,3
		Total	68	100
3	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	9	13,3
		Diploma III	4	5,9
		Strata 1/ Sarjana	49	72,1
		Strata 2 / Magister	6	8,8
		Total	68	100
4	Penghasilan/Gaji	2-3,5 juta	9	13,2
		3,5-5 juta	49	72,1
		> 5 juta	10	14,7
		Total	68	100
5	Masa Kerja	1-5 tahun	15	22,1
		6-10 tahun	20	29,4
		>10 tahun	28	41,2
		Total	68	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 68 sampel pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh sebagian besar berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 58,8%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 41,2%. Hal ini menunjukan bahwa dalam penelitian ini di dominasi oleh kaum pria.

Profil responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini sebesar 45,6% yaitu responden yang berusia 31-40 tahun. Sedangkan, di posisi kedua terbanyak yaitu 22.1% responden yang berusia 20-30

tahun dan 41-50 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh didominasi oleh usia 31-40 tahun. Dimana usia pekerja yang produktif diantara 20-40 tahun karena golongan usia tersebut memiliki ciri berfikir maju, pengetahuan luas serta memiliki sifat ingin tahu yang tinggi.

Profil responden disimpulkan pendidikan terakhir responden yang dominan dalam penelitian ini adalah Strata 1/ Sarjana dengan persentase sebesar 72,1%, Selebihnya adalah lulusan SMA/SMK, Strata 2 dan Diploma III. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir Strata 1 menjadi standar untuk menjadi Pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Pegawai Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Aceh memiliki penghasilan/gaji yang berkisar Rp.3.500.000-Rp.5000.000.000 dengan persentase 72,1%, hal ini sejalan dengan dominasi pendidikan terakhir pegawai yaitu Strata 1.

Hasil dari masa kerja yaitu pegawai Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Aceh memiliki dominan masa kerja lebih dari 10 tahun, dimana hal ini dapat dikatakan bahwa masa bakti para pegawai tergolong loyal dan tidak termutasi.

4.3 Analisa Statistik Deskriptif

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.2
Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P1	Sistem kerja yang terencana dengan baik, sehingga mempunyai hasil yang memuaskan dan memenuhi target	1	1	1	29	36	4,44
P2	Saya menguasai pekerjaan yang sedang jalankan saat ini	1	0	6	30	31	4,32
P3	Jika melakukan kesalahan, saya langsung memperbaiki kesalahan dan bertanggung jawab sebelum ditegur oleh atasan.	1	0	1	25	41	4,54
P4	Saya sering membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan pertolongan	1	0	0	34	33	4,44
P5	Disiplin dan datang tepat waktu yang telah ditentukan oleh pemerintah pusat	1	0	8	29	30	4,27
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden							4,4

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,4 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Kinerja.

4.3.2 Variabel Beban Kerja

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P6	Posisi jabatan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri	11	14	22	18	3	2,82
P7	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dan mengharuskan saya untuk lembur	5	11	11	35	6	3,38
P8	Saya merasa ketidak seimbangannya target kerja yang harus di capai dengan sempitnya waktu pengerjaan, sehingga beban kerja yang diterima semakin besar	7	16	16	24	5	3,05
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden							3,08

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,08 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju atas pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Beban Kerja.

4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.4
Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P9	Perlengkapan penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	3	3	4	38	20	4,01
P10	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	1	2	3	38	24	4,20
P11	Suasana ruangan yang nyaman terhindar dari suara bising sekitar	2	3	7	35	21	4,02
P12	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan bekerja	1	1	7	40	19	4,10
P13	Penataan ruang yang memberikan ruang gerak yang cukup untuk mendukung pekerjaan pegawai.	2	2	5	40	19	4,05

P14	Jaminan keamanan yang baik memberikan ketenangan bagi seluruh pegawai	1	1	8	34	23	4,08
P15	Hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan membuat kinerja meningkat	2	0	6	27	33	4,30
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden							4,10

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,10 yang berarti responden rata-rata menjawab setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja

4.3.4 Variabel Stres Kerja

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
P16	Terkadang saya merasa tuntutan tugas yang banyak dan mengharuskan untuk menyelesaikan dengan waktu yang singkat	2	3	22	34	7	3,60
P17	Terkadang saya merasa tertekan dengan tuntutan peran (tidak sesuai keterampilan/bidang ilmu) pekerjaan yang diberikan oleh instansi	5	17	27	19	0	2,88

P18	Terkadang saya sering terjadi perdebatan antar rekan kerja dikarenakan perbedaan pendapat.	5	12	30	21	0	2,98
P19	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bagian struktur organisasi	6	20	28	13	1	2,75
P20	Suasana kerja menegangkan dikarenakan atasan melakukan pengawasan sangat ketat	9	23	20	15	1	2,64
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden							2,97

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,97 yang berarti responden rata-rata menjawab tidak baik terhadap pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Stres Kerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mendapatkan hasil yang akurat. Suatu kuesioner dapat dilakukan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut.

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$

maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r tabel	r hitung	Kesimpulan
1	Kinerja (Y)	P1	0,235	0,742	Valid
		P2		0,694	Valid
		P3		0,721	Valid
		P4		0,693	Valid
		P5		0,617	Valid
2	Beban Kerja (X ₁)	P6	0,235	0,431	Valid
		P7		0,366	Valid
		P8		0,455	Valid
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	P9	0,235	0,333	Valid
		P10		0,564	Valid
		P11		0,640	Valid
		P12		0,651	Valid
		P13		0,604	Valid
		P14		0,636	Valid
		P15		0,508	Valid
4	Stres Kerja (X ₃)	P16	0,235	0,417	Valid
		P17		0,550	Valid
		P18		0,523	Valid
		P19		0,670	Valid
		P20		0,487	Valid

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung positif dan lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,240. Dikarenakan jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 68 orang, peneliti mengambil r tabel pada point nomor 68 yang hasilnya 0,235. Seluruh r hitung pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel X₁, X₂, X₃ dan Y adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ukuran reliabilitas dapat diukur melalui *reliability statistics* pada nilai perhitungan menggunakan SPSS 21. Dalam penelitian ini, ketentuan untuk menetapkan tingkat reliabilitas didasarkan pada kondisi sebagai berikut:

- a. Reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$
- b. Tidak reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $< 0,60$

Hasil uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	5	0,867	Reliabel
2	Beban Kerja (X ₁)	3	0,605	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	7	0,815	Reliabel
4	Stres Kerja (X ₃)	5	0,759	Reliabel

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r tabel yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Menurut Ghazali bahwa jawaban terhadap kuesioner

dinyatakan handal bila memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sebaliknya jika memiliki nilai lebih kecil dari 0,60 maka dinyatakan bahwa jawaban tersebut tidak handal.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametik) adalah data harus memiliki distribusi normal (berdistribusi normal). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Smirnov. Dapat terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikan lebih besar dari α 0,05, sedangkan data tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari α 0,05. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Smirnov

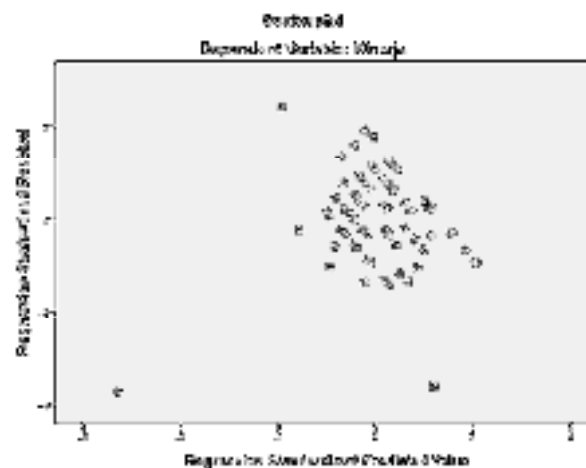
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37344631
	Absolute	,062
Most Extreme Differences	Positive	,036
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,509
Asymp. Sig. (2-tailed)		,958

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa nilai probability signifikan berjumlah 0,985 dimana bila hasil uji nilai probability signifikan lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini dapat terdistribusikan secara normal. bila nilai probability signifikan lebih kecil daripada 0,05 maka penelitian tersebut tidak terdistribusikan secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedasitas. Pengujian dilakukan dengan grafik *scatterplot*. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 4.1



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Cara yang digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10. Berikut ini merupakan hasil uji statistik dengan SPSS 21.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,607	,362		4,441	,000		
Beban	-,275	,065	-,393	-4,242	,000	,736	1,359
Lingkungan	,719	,082	,721	8,779	,000	,936	1,069
Stres	,230	,083	,256	2,765	,007	,736	1,359

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Primer diolah, 2024

Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai *tolerance* variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,736 variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,936 dan variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 0,736. Nilai *tolerance* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,10. Sementara itu VIF seluruh variabel penelitian juga menunjukkan hasil yang lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disampaikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya didalam model sehingga kekuatan prediksinya dinyatakan handal dan stabil. Bila terjadi multikolinearitas kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja, berikut hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 21.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,607	,362		4,441	,000
Beban	-,275	,065	-,393	-4,242	,000
Lingkungan	,719	,082	,721	8,779	,000
Stres	,230	,083	,256	2,765	,007

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel Beban Kerja (X_1) adalah -0,275, variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,719, variabel Stres Kerja (X_3) 0,230 dan konstanta sebesar 1,607 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,607 - 0,275X_1 + 0,719X_2 + 0,230X_3 + e$$

Model persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,607 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Stres Kerja (X_3) maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 1,607
- b. Koefisien b_1 sebesar -0,275, artinya hubungan antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Kinerja (Y) adalah negatif.
- c. Koefisien b_2 sebesar 0,719, artinya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah positif atau setiap Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 poin maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,719.
- d. Koefisien b_3 sebesar 0,230, artinya hubungan antara variabel Stres Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) adalah positif atau setiap Stres Kerja (X_3) sebesar 1 poin maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,230.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji t dilakukan dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dikatakan signifikan. Dengan taraf signifikan 0,05, $df = n - k = 68 - 3 - 1 = 64$, dimana jumlah k jumlah variabel

dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan t tabel pada penelitian ini sebesar 1.66901. Berikut ini adalah hasil uji parsial:

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,607	,362		4,441	,000
	Beban	-,275	,065	-,393	-4,242	,000
	Lingkungan	,719	,082	,721	8,779	,000
	Stres	,230	,083	,256	2,765	,007

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung Beban Kerja (X_1) sebesar -4,242 yang lebih kecil dari t tabel 1.66901 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0.05$, artinya variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 8,779 yang lebih besar dari t tabel 1.66901 dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitung variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 2,765 yang lebih kecil dari t tabel 1.66901 dengan probabilitas signifikan $0,007 > 0,05$, artinya variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan kata lain terima H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 artinya variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan taraf signifikan 0,05, $df_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 (N_2) = n - k - 1 = 68 - 3 - 1 = 64$, dimana k jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F tabel pada penelitian ini sebesar 3,14. Berikut adalah hasil uji simultan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,774	3	4,591	31,447	,000 ^b
Residual	9,344	64	,146		
Total	23,118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres, Lingkungan, Beban

Sumber Data Primer diolah, 2024

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 31,447 yang lebih besar dari f_{tabel} yaitu 2,75 dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0.05$, sehingga variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) berjalan beriringan maka akan mempengaruhi Kinerja. Hasil hipotesis H_0 variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dan H_a variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R-square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Berikut ini merupakan hasil uji R Square dengan menggunakan SPSS 21.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,577	,382

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat R^2 sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 59,6% sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi linear berganda melalui uji f, diperoleh nilai diperoleh nilai f hitung sebesar 31,447 yang lebih besar dari f tabel yaitu 2,75 dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0.05$, sehingga variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) berjalan beriringan maka akan mempengaruhi Kinerja. Hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t, diperoleh nilai t hitung Beban Kerja (X_1) sebesar -4,242 yang lebih kecil dari t tabel 1.66901 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,00 > 0.05$, artinya variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dan jika sebaliknya beban kerja semakin rendah maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

dibuktikan pada jurnal Soimah (2023) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t, diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 8,779 yang lebih besar dari t tabel 1.66901 dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan jika lingkungan kerja meningkat maka potensi kinerja pegawai juga meningkat dikarenakan pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

4.7.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t, diperoleh nilai t hitung variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 2,765 yang lebih besar dari t tabel 1.66901 dengan probabilitas signifikan $0,007 > 0,05$, artinya variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yuma Adithya Mahaputra (2020) yang menyatakan semakin tinggi stres kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai dapat terjadi karena hampir setiap kondisi

pekerjaan mempunyai stres kerja, namun tergantung seberapa besar stres kerja yang diterima. Bila tidak ada stress, maka kinerja pegawai juga semakin menurun karena tidak ada tantangan dalam bekerja. Kesimpulan yang di ambil yaitu stres kerja dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai tergantung dari seberapa besar tingkat stres tersebut dan reaksi pegawai.

4.8 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi luas bagi pegawai maupun bagi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Pemberian beban kerja kepada pegawai selama ini memberikan dampak yang negatif bagi kinerja pegawai karena dapat menurunkan kinerja pegawai. Berlebihan beban kerja terjadi akibat ketidak sesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya dan berakibat kelelahan emosional dan energy sehingga kinerja menurun.

Namun lingkungan kerja dan stres kerja memberikan dampak yang positif dikarenakan jika meningkatnya lingkungan kerja dan stres kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan membuat pegawai semakin produktif sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja dapat dilihat dari seberapa tinggi stres kerja yang didapatkan, namun jika stres kerja yang terlalu tinggi juga tidak baik bagi kinerja pegawai karena sewaktu-waktu dapat menurunkan kinerja pada pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasaranan Permukiman Wilayah Aceh
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasaranan Permukiman Wilayah Aceh
3. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasaranan Permukiman Wilayah Aceh
4. Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh
 - a. Perlu mengelola beban kerja pegawai dengan tidak memberikan tugas secara mendadak dengan rentang waktu yang singkat.

- b. Perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan memberikan prasarana kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

- a. Sebaiknya atasan dapat sedikit merenggangkan pengawasan dan lebih mempercayai pegawai agar dapat bekerja dengan leluasa dan mengurangi stress kerja.
- b. Tingkat kehadiran para Pegawai sudah baik, namun masih ada pegawai yang hadir kurang tepat waktu, diharapkan kepada para pegawai agar mampu untuk berhadir lebih tepat waktu.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Yuliya, B.Tewal, & R. N. Taroreh. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA, Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820
- Aniversari Putri. 2022. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung*. Jurnal Manajemen Bisnis Islam Volume 3, No 1(2022)
- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Budiasa, I., Komang, 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Pena Persada
- Enny W, Mahmudah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23)*. PT. Bumi Aksara.
- Herlina Tati, Maila Rabiulkhairi, Nourman Wulanda, Riki Ardiant & Muhammad Rizki Romadhon. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1 Oktober 2022.
- Hermawan, Eric. 2022. *Buku Monograf Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai : Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Padang : Media Nusa Creative

- Julianti, Dea Tamara & Sunargo. 2023. *Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Batam City Hotel*. eCo-Buss Volume 5, Nomor 3, April 2023.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan Alfin. 2022. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Cleaning Service PT Pelindo Daya Sejahtera Kantor Terminal Cabang Tanjung Perak Surabaya*. repository.stiamak.ac.id
- Mahaputra I Gede Yuma Adithya. 2020. *Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020
- Nuzulia, Siti. 2021. *Dinamika Stres Kerja*. Semarang: UNNES Press.
- Ramadhani Rendarisa, Cindy Kartika Dewi, Dzaki Rafi Fauzan, Hadita, Jumawan, Roddyan Alianissa, Vita Gavirania Maharani, Widyastuti Wulandari. 2023. *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Vol. 1, No. 2 November 2023, Hal. 102-114
- Rahim, Rami. 2021. *Metodelogi Penelitian*. Tasikmalaya : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Pertiwi Siska, Habil Ikhwana, Siti Mawarda Pratidina Nasution. 2023. *Pengaruh Kompensasi dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Keputusan Kerja Tenaga Kerja Kontrak di PT. Socfindo Mata Pao*. Public Service And Governance Journal Vol.4, No.2 Juli 2023
- Presilawati Febyolla, Shalhah.2023. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Iman Aceh Besar*. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Vol.13 No. 1Edisi : Januari – Juni 2023
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodelogi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simajuntak Demak Claudia Yosephine, Arfi Hafiz Mudrika & Andre Syahputra Tarigan.2021. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 2, No. 3 Maret 2021

Soima. 2023. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. CAKRAWALA Volume 6, Nomor 3, Mei 2023*

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Wijaya Deni Wahyu Eka & Diah Ayu Septi Fauji. 2021. *Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social Science, Volume 1 No. 2, Desember 2021*

Yuli Asih, Gusti. Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. 2018. *Stres Kerja. Semarang : Semarang University*

Yusuf Yuslaidar, Agus Ariyanto & Muhammad Fadhil. 2023. *Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 13, Nomor 2 Desember 2023*

LAMPIRAN 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin :					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	58.8	58.8	58.8
	Perempuan	28	41.2	41.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Umur :					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 Tahun	7	10.3	10.3	10.3
	20 s/d 30 Tahun	15	22.1	22.1	32.4
	31 s/d 40 Tahun	31	45.6	45.6	77.9
	41 s/d 50 Tahun	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir "					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (DIII)	4	5.9	5.9	5.9
	Pasca Sarjana (S2)	6	8.8	8.8	14.7
	Sarjana (S1)	49	72.1	72.1	86.8
	SMA / SMK	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Masa Kerja :					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	5	7.4	7.4	7.4
	> 10 Tahun	28	41.2	41.2	48.5
	1 s/d 5 Tahun	15	22.1	22.1	70.6
	6/d 10 Tahun	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Penghasilan/Gaji :					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> Rp. 5.000.000	10	14.7	14.7	14.7
	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 3.500.000	9	13.2	13.2	27.9
	Rp. 3.500.000 s/d Rp. 5.000.000	49	72.1	72.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK

P1 (Variabel Kinerja Pegawai)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	2,9
Kurang Setuju	1	1,5	1,5	4,4
Valid Setuju	29	42,6	42,6	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P2 (Variabel Kinerja Pegawai)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Kurang Setuju	6	8,8	8,8	10,3
Valid Setuju	30	44,1	44,1	54,4
Sangat Setuju	31	45,6	45,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P3 (Variabel Kinerja Pegawai)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Kurang Setuju	1	1,5	1,5	2,9
Valid Setuju	25	36,8	36,8	39,7
Sangat Setuju	41	60,3	60,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P4 (Variabel Kinerja Pegawai)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	34	50,0	50,0	51,5
Sangat Setuju	33	48,5	48,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P5 (Variabel Kinerja Pegawai)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Kurang Setuju	8	11,8	11,8	13,2
Setuju	29	42,6	42,6	55,9
Sangat Setuju	30	44,1	44,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P6 (Variabel Beban Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	16,2	16,2	16,2
Tidak Setuju	14	20,6	20,6	36,8
Kurang Setuju	22	32,4	32,4	69,1
Setuju	18	26,5	26,5	95,6
Sangat Setuju	3	4,4	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P7 (Variabel Beban Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	7,4	7,4	7,4
Tidak Setuju	11	16,2	16,2	23,5
Kurang Setuju	11	16,2	16,2	39,7
Setuju	35	51,5	51,5	91,2
Sangat Setuju	6	8,8	8,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P8 (Variabel Beban Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	10,3	10,3	10,3
Tidak Setuju	16	23,5	23,5	33,8
Kurang Setuju	16	23,5	23,5	57,4
Setuju	24	35,3	35,3	92,6
Sangat Setuju	5	7,4	7,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P9 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	4,4	4,4	4,4
Tidak Setuju	3	4,4	4,4	8,8
Kurang Setuju	4	5,9	5,9	14,7
Setuju	38	55,9	55,9	70,6
Sangat Setuju	20	29,4	29,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P10 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	2	2,9	2,9	4,4
Kurang Setuju	3	4,4	4,4	8,8
Setuju	38	55,9	55,9	64,7
Sangat Setuju	24	35,3	35,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P11 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	3	4,4	4,4	7,4
Kurang Setuju	7	10,3	10,3	17,6
Setuju	35	51,5	51,5	69,1
Sangat Setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P12 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	2,9
Kurang Setuju	7	10,3	10,3	13,2
Setuju	40	58,8	58,8	72,1
Sangat Setuju	19	27,9	27,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P13 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	2	2,9	2,9	5,9
Kurang Setuju	5	7,4	7,4	13,2
Setuju	40	58,8	58,8	72,1
Sangat Setuju	19	27,9	27,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P14 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak Setuju	1	1,5	1,5	2,9
Kurang Setuju	8	11,8	11,8	14,7
Setuju	34	50,0	50,0	64,7
Sangat Setuju	24	35,3	35,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P15 (Variabel Lingkungan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Kurang Setuju	6	8,8	8,8	11,8
Setuju	27	39,7	39,7	51,5
Sangat Setuju	33	48,5	48,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P16 (Variabel Stres Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	3	4,4	4,4	7,4
Kurang Setuju	22	32,4	32,4	39,7
Setuju	34	50,0	50,0	89,7
Sangat Setuju	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P17 (Variabel Stres Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	7,4	7,4	7,4
Tidak Setuju	17	25,0	25,0	32,4
Kurang Setuju	27	39,7	39,7	72,1
Setuju	19	27,9	27,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P18 (Variabel Stres Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	7,4	7,4	7,4
Tidak Setuju	12	17,6	17,6	25,0
Kurang Setuju	30	44,1	44,1	69,1
Setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P19 (Variabel Stres Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	8,8	8,8	8,8
Tidak Setuju	20	29,4	29,4	38,2
Kurang Setuju	28	41,2	41,2	79,4
Setuju	13	19,1	19,1	98,5
Sangat Setuju	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P20 (Variabel Stres Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	13,2	13,2	13,2
Tidak Setuju	23	33,8	33,8	47,1
Kurang Setuju	20	29,4	29,4	76,5
Setuju	15	22,1	22,1	98,5
Sangat Setuju	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS & REABILITAS

1. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,867	,870	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,44	,741	68
P2	4,32	,762	68
P3	4,54	,679	68
P4	4,44	,655	68
P5	4,28	,789	68

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,406	4,279	4,544	,265	1,062	,011	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17,59	5,500	,742	,613	,826
P2	17,71	5,554	,694	,565	,839
P3	17,49	5,806	,721	,549	,833
P4	17,59	5,977	,693	,534	,840
P5	17,75	5,683	,617	,447	,860

2. Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,605	,604	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P6	2,82	1,132	68
P7	3,38	1,093	68
P8	3,06	1,145	68

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,088	2,824	3,382	,559	1,198	,079	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	6,44	3,295	,431	,192	,480
P7	5,88	3,628	,366	,134	,571
P8	6,21	3,211	,445	,202	,457

3. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,822	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P9	4,01	,970	68
P10	4,21	,783	68
P11	4,03	,930	68
P12	4,10	,756	68
P13	4,06	,862	68
P14	4,16	,803	68
P15	4,31	,868	68

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,126	4,015	4,309	,294	1,073	,011	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	24,87	13,699	,333	,369	,833
P10	24,68	13,207	,564	,476	,789
P11	24,85	12,038	,640	,620	,775
P12	24,78	12,921	,651	,519	,776
P13	24,82	12,595	,604	,549	,782
P14	24,72	12,742	,636	,552	,777
P15	24,57	13,084	,508	,577	,798

4. Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,759	,760	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P16	3,60	,849	68
P17	2,88	,907	68
P18	2,99	,889	68
P19	2,75	,920	68
P20	2,65	1,019	68

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,974	2,647	3,603	,956	1,361	,140	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P16	11,26	8,018	,417	,222	,752
P17	11,99	7,239	,550	,313	,708
P18	11,88	7,419	,523	,279	,717
P19	12,12	6,702	,670	,452	,663
P20	12,22	7,070	,487	,301	,734

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37344631
	Absolute	,062
Most Extreme Differences	Positive	,036
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,509
Asymp. Sig. (2-tailed)		,958

a. Test distribution is Normal.

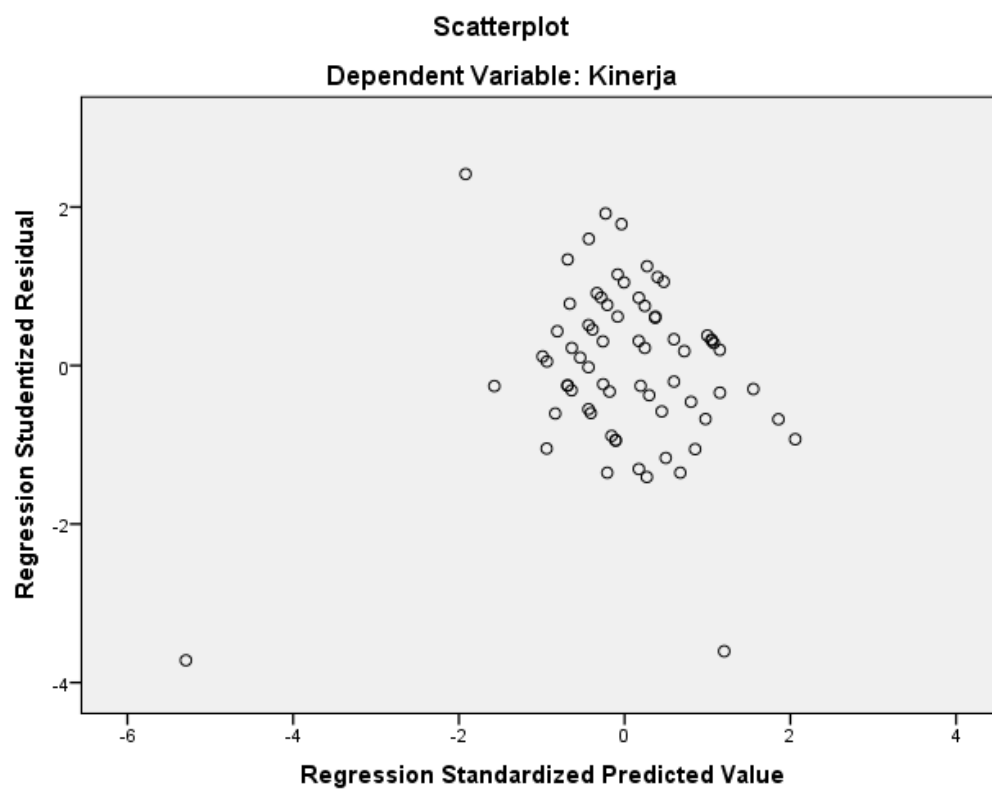
b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,607	,362		4,441	,000	
	Beban	-,275	,065	-,393	-4,242	,000	,736 1,359
	Lingkungan	,719	,082	,721	8,779	,000	,936 1,069
	Stres	,230	,083	,256	2,765	,007	,736 1,359

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7. UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 8. HASIL UJI F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,774	3	4,591	31,447	,000 ^b
Residual	9,344	64	,146		
Total	23,118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres, Lingkungan, Beban

LAMPIRAN 9. HASIL UJI T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,607	,362		4,441	,000
Beban	-,275	,065	-,393	-4,242	,000
Lingkungan	,719	,082	,721	8,779	,000
Stres	,230	,083	,256	2,765	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10. HASIL UJI Uji R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,577	,382

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

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 11. TABEL R

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT								
N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

LAMPIRAN 12. TABEL T

TABEL T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 13. TABEL F

TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06

28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83

62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77

LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH ACEH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Perkenalkan saya Vamella Purnama Putri, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian Skripsi dengan Judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Dalam rangka penyusunan skripsi menyangkut presrpsi kinerja, saya membutuhkan data dan informasi terkait. Untuk itu, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai responden.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demografi Responden :

1. Nama (Boleh

tidak diisi)

2. Jenis Kelamin

☐

Perempuan

☐

Laki-laki

3. Umur

- ☐ < 20 Tahun
- ☐ 21 tahun s/d 30 tahun
- ☐ 31 tahun s/d 40 tahun
- ☐ 41 tahun s/d 50 tahun
- ☐ > 50 tahun

4. Pendidikan Terakhir

- ☐ SMA/SMK
- ☐ Diploma (DIII)
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Pasca Sarjana (S2)

5. Penghasilan/Gaji

- ☐ Rp. 1.000.000 s/d Rp. 2.000.000
- ☐ Rp. 2.000.000 s/d Rp. 3.500.000
- ☐ Rp. 3.500.000 s/d Rp. 5.000.000
- ☐ > Rp. 5.000.000

6. Masa Kerja

- ☐ < 1 Tahun
- ☐ 1 s/d 5 Tahun
- ☐ 6 s/d 10 Tahun
- ☐ < 10 Tahun

Petunjuk pengisian kuisioner :

Pilihlah jawaban yang sesuai pendapat anda, dimohonkan kuisioner ini diisi sesuai dengan yang anda rasakan, sesuai dengan bobot yang diberikan dan setiap pertanyaan hanya dapat diisi dalam satu kali.

KETERANGAN :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju.

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Kinerja (Y1)	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki sistem kerja yang terencana dengan baik, sehingga mempunyai hasil yang memuaskan dan memenuhi target					
2	Saya menguasai pekerjaan yang sedang jalankan saat ini					
3	Jika melakukan kesalahan, saya langsung memperbaiki kesalahan dan bertanggung jawab sebelum ditegur oleh atasan.					
4	Saya sering membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan pertolongan					
5	Disiplin dan datang tepat waktu yang telah ditentukan oleh kementerian					

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Beban Kerja (X3)	1	2	3	4	5
1	Posisi jabatan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri					
2	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dan mengharuskan saya untuk lembur					
3	Saya merasa ketidak seimbangannya target kerja yang harus di capai dengan sempitnya waktu pengerjaan, sehingga beban kerja yang diterima semakin besar					

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Lingkungan Kerja (X2)	1	2	3	4	5
1	Perlengkapan penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
3	Suasana ruangan yang nyaman terhindar dari suara bising sekitar					
4	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan bekerja					
6	Penataan ruang yang memberikan ruang gerak yang cukup untuk mendukung pekerjaan pegawai.					
6	Jaminan keamanan lingkungan kerja yang baik bagi seluruh pegawai					
7	Hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan membuat kinerja meningkat					

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Stres Kerja (X3)	1	2	3	4	5
1	Terkadang saya merasa tuntutan tugas yang banyak dan mengharuskan untuk menyelesaikan dengan waktu yang singkat					
2	Terkadang saya merasa tertekan dengan					

	tuntutan peran (tidak sesuai keterampilan/bidang ilmu) pekerjaan yang diberikan oleh instansi					
3	Terkadang sering terjadi perdebatan antar rekan kerja dikarenakan perbedaan pendapat					
4	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bagian struktur organisasi					
5	Suasana kerja menegangkan dikarenakan atasan melakukan pengawasan sangat ketat					