

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, DAN USAHA MIKRO KABUPATEN NGANJUK

Oleh:

Salma Halida Fadilah

salmafadilah@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:

Desi Tri Kurniawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

***Abstract :** The objective of this research is to identify the partial effects of workplace environment, job stress, and work load on employee performance. This quantitative research uses multiple linear regression. The population is all 48 employees of the Labor, Cooperative, and Micro Enterprise Agency of Nganjuk regency. Validity and reliability tests were performed to all items of the research variables. Using a statistical calculation in SPSS 25, this study finds that workplace environment (X_1) partially has a positive effect on employee performance (Y), job stress (X_2) partially has a negative effect on employee performance (Y), and work load (X_3) partially has a negative effect on employee performance (Y). Furthermore, the coefficient of determination of workplace environment, job stress, and work load indicates that the variables comprises 22% of effect on employee performance.*

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

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja, koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 48 pegawai. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk setiap item variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kedua, Stres Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ketiga, Beban Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini mengungkapkan hasil koefisien determinasi lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja menyumbang pengaruh sebanyak 22% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang begitu besar, perusahaan maupun instansi harus benar-benar memperhatikan sumberdaya manusia secara maksimal. Salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2006). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus memperhatikan stres kerja yang ada pada pegawai. Menurut Siagian (2013) stres

merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Selain faktor stres kerja, penelitian lain oleh Chandra (2017) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor beban kerja yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang terlalu berlebih dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Penilaian kinerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa

disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50). Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja belum sesuai dengan apa yang diharapkan dengan predikat baik.

Tabel 1
Data SKP Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk Periode 2016-2020

Th.	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian kinerja (%)	Ket
2016	52	81,30	Baik
2017	55	82,91	Baik
2018	53	84,12	Baik
2019	50	84,37	Baik
2020	48	84,53	Baik

Sumber : Data Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

Terdapat indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yakni ketepatan waktu. Berdasarkan tabel 1.2 dibawah ini, terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya.

Tabel 2
Data Pegawai Datang Terlambat Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	48	9
Februari	48	10
Maret	48	8
April	48	11
Mei	48	10
Juni	48	10
Juli	48	11
Agustus	48	12
September	48	10
Oktober	48	8
November	48	10
Desember	48	11
Rata-rata		10

Sumber : Data Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja di lapangan, dan lingkungan kerja di kantor. Dengan banyak tekanan yang dihadapi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha

Mikro Kabupaten Nganjuk di lapangan adalah beban kerja yang berlebihan, tidak ada jam istirahat, hal ini terutama terjadi pada pendamping bidang pemberdayaan koperasi. Untuk permasalahan lingkungan kerja di kantor yaitu terdapat banyak berkas lama yang sudah tidak berguna membuat ruangan menjadi lebih sempit, suara bising yang bersumber dari mobil, motor, dan bus yang lewat. Selain itu suara-suara bising lainnya yang bersumber dari banyaknya jumlah masyarakat yang harus di layani untuk pendaftaran bantuan UMKM dan pembuatan kartu kuning, jumlah kursi menunggu yang terbatas, fasilitas kerja yang belum memenuhi standar terutama pada toilet, jumlah toilet untuk masyarakat yang dilayani dan pegawai hanya ada 1 didekat mushola, ruang rapat yang sempit dan tercampur dengan gudang, dan tidak terdapat tukang parkir khusus hal ini menyebabkan masyarakat yang datang kendaraannya berserakan.



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 1
Tata Ruang Dinas Tenaga Kerja,
Koperasi, dan Usaha Mikro Kab.
Nganjuk.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk terdapat beberapa hal yang memicu stres kerja dan beban kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk antara lain, terjadi penurunan semangat kerja dan sifat malas pada diri pegawai, kinerja pegawai yang tidak stabil, pegawai merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar sehingga merasa pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, tingkat stres pegawai berbeda-beda tergantung pada tugas pokok dan fungsinya, terjadinya konflik kerja antar pegawai, ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi, selain itu fasilitas yang kurang mendukung

dalam bekerja sehingga menghambat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan judul penelitian “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, DAN USAHA MIKRO KABUPATEN NGANJUK, JAWA TIMUR”.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja memberikan dampak positif dan dampak negative bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif memberikan dampak negatif bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa 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.

Stres Kerja

Mangkunegara (2007:171) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sementara Luthans (2006: 441) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Selanjutnya Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Akibat adanya stres kerja, orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis dan

peningkatan ketegangan pada emosi, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

Beban Kerja

Menurut Irwandy (2007), Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat

lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). Hal ini mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Kalichman, Simbayi, Kaufman, Cain, & Jooste, 2007).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dan berpengaruh kepada organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan berbagai cara (memberikan pelatihan, memberikan

kompensasi, dan memotivasi karyawan) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk memberikan hasil yang optimal jika tidak dibekali dengan pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai dan Jauvani (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja merupakan suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

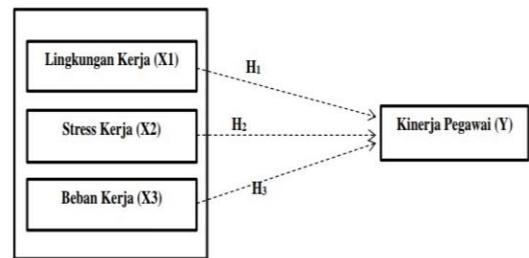
Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Sehingga model kerangka konsep penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut :



Gambar 2
Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Ditinjau dari jenisnya, dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*), penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkasakan. Pada penelitian ini hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang berusaha dijelaskan di antaranya yaitu hubungan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Objek penelitian ini adalah Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk yang berlokasi di Jl. Dermojoyo No. 45 Payaman, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur.

Pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner dan observasi. Setelah data terkumpulkan maka akan dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), beban kerja (X3), dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

<i>Item</i>	<i>rHitung</i>	<i>rTabel</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0,574	0,285	Valid
X1.2	0,699		Valid
X1.3	0,691		Valid
X1.4	0,533		Valid
X2.1	0,525	00,285	Valid
X2.2	0,708		Valid
X2.3	0,805		Valid
X2.4	0,880		Valid
X2.5	0,704		Valid
X3.1	0,922	0,285	Valid
X3.2	0,953		Valid
X3.3	0,755		Valid
X3.4	0,933		Valid
X3.5	0,794		Valid
Y1	0,707	0,285	Valid
Y2	0,830		Valid
Y3	0,753		Valid
Y4	0,605		Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3 diketahui bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen penelitian adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

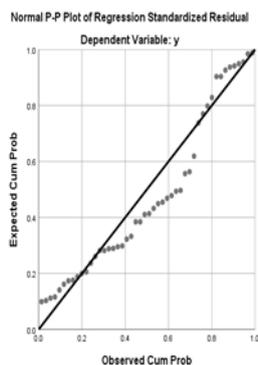
Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,668	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,691	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,895	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,862	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi uji reliabilitas. Dilihat dari hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat diketahui instrumen pernyataan yang digunakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 3

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

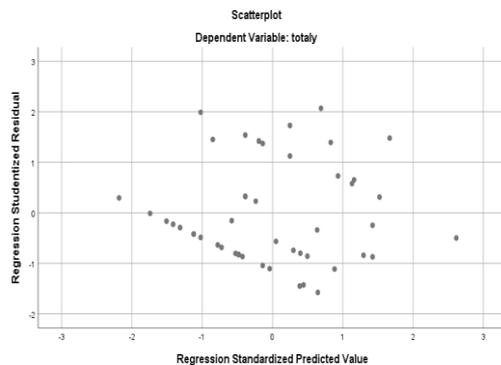
Tabel 5
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (X1)	0,748	1,336	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Pengembangan (X2)	0,867	1,153	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Keterikatan Karyawan (Z)	0,783	1,276	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada Tabel 5 diketahui jika semua variabel memiliki nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan semua variabel memiliki nilai VIF < 10 . Maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 4 diketahui titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini sehingga data layak dipakai.

Hasil Analisis Regresi Linier

Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,890	3,160		0,598	0,553
X ₁	0,608	0,217	0,404	2,807	0,007
X ₂	0,286	0,186	0,200	1,541	0,130
X ₃	0,083	0,089	0,135	0,934	0,356
R Square				0,269	
Adjusted R Square				0,219	
T _{label}				2,015	
F _{hitung}				6,335	
F _{label}				5,397	
Signifikansi				0,003	

Gambar 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pada Gambar 5 didapat suatu model persamaan regresi yaitu:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,087X_1 + 1,541X_2 + 0,934X_3$$

-Koefisien regresi b₁ sebesar 0,404 artinya semakin meningkat lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk maka semakin meningkat kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

-Koefisien regresi b₂ sebesar 0,200 artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

-Koefisien regresi b₃ sebesar 0,135 artinya semakin menurun stres kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk

-Koefisien regresi b₃ sebesar 0,135 artinya semakin menurun beban kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai yang ada di Dinas

Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Variabel independen dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. error	Beta		
Cons	1,890	3,160		0,598	0,553
X1	0,608	0,217	0,404	2,807	0,045
X2	0,286	0,186	0,200	1,541	0,130
X3	0,083	0,089	0,135	0,934	0,356

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan artinya hipotesis diterima.

Berikut ini adalah hasil Uji t:

Tabel 6
Hasil Uji t

Sumber: Data primer diolah 2021

A. Uji Hipotesis I (Variabel Lingkungan Kerja)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} 2,807 > t_{tabel} 2,015$ maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai

pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Maka H1 diterima.

B. Uji Hipotesis II (Variabel Stres Kerja)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} 1,541 < t_{tabel} 2,015$ maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Maka H2 ditolak.

C. Uji Hipotesis III (Variabel Beban Kerja)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} 0,934 < t_{tabel} 2,015$ maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Maka H2 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan penelitian ini akan mengungkapkan hasil uji regresi linier berganda pada variabel-variabel yang diteliti, sebagai berikut:

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut diperoleh melalui Uji t dengan perolehan nilai t_{hitung} 2,807 dan diketahui t_{tabel} 2,015. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,807 > 2,015$ dan nilai Sig $0,007 < 0,05$ sehingga dari hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Parsial Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut diperoleh melalui Uji

t dengan perolehan nilai t_{hitung} 1,541 dan diketahui t_{tabel} 2,015. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $1,541 < 2,015$ dan nilai Sig $0,130 > 0,05$ sehingga dari hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Parsial Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial Beban Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap pengaruhnya pada variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan analisis

regresi linier berganda, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Sehingga Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk harus memperhatikan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Namun secara teori stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila stres kerja rendah maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan, apabila stres kerja tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Sehingga, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk perlu untuk

menyeimbangkan stres kerja pada pegawainya.

3. Variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Namun secara teori beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila beban kerja rendah maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan, apabila beban kerja tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Sehingga, Dinas Tenaga Kerja Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk perlu untuk menyeimbangkan beban kerja pada pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Gunardi, Wahdaniah, 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene*. Jurnal Ilmiah FEB, Universitas Sulawesi Barat, Majene.
- Anwar Prabu Mangkunegara,

- 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arbin, Yulyanto, 2019. *Pengaruh penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada Karyawan bagian SDM, Keuangan, dan Kesekretariatan PT. Pembangkit Jawa Bali (PT. PJB) Unit Pembangkitan Paiton Unit 1 dan 2)*. Jurnal Ilmiah FEB, Universitas Brawijaya, Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFE: Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwandy, 2007, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja*, :<http://www.liwandy.kapali.wordpress.com/>
- Ivancevich M. John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T Michael, 2007. *Organizational Behavior and Management. Seventh Editions*. Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Jakarta: Salemba Empat. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Jayanti, Dwi, 2016. *Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dian Arya Raya Sidoarjo*, Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Koesomowidjojo, 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Penebar Suadaya, Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh: V.A Yuwono, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Sjafrin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, edisi kedua. Ghalia Indonesia: Bogor.

- Rivai, Veithzaldan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manullang, Joshua Lagutan. 2020. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PDAM Kota Batu 2019*. Jurnal Ilmiah FEB, Universitas Brawijaya, Malang
- Nawawi, Hadari. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Purwarini, Shinta Amelia. 2015. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tiki JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Malang*. Jurnal Ilmiah FEB, Universitas Brawijaya, Malang
- Rivai, Veithzal Saga & Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sasono, Eko. 2004. "Mengelola Stres Kerja". Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Sedarmayanti.2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- Tarwaka, dkk. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*.Surakarta : Uniba Press.
- Veitzal, Rivai. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Wicaksono, Aldy Pambudi, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero)*. Jurnal Ilmiah FE, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wursanto, Ig, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.

