



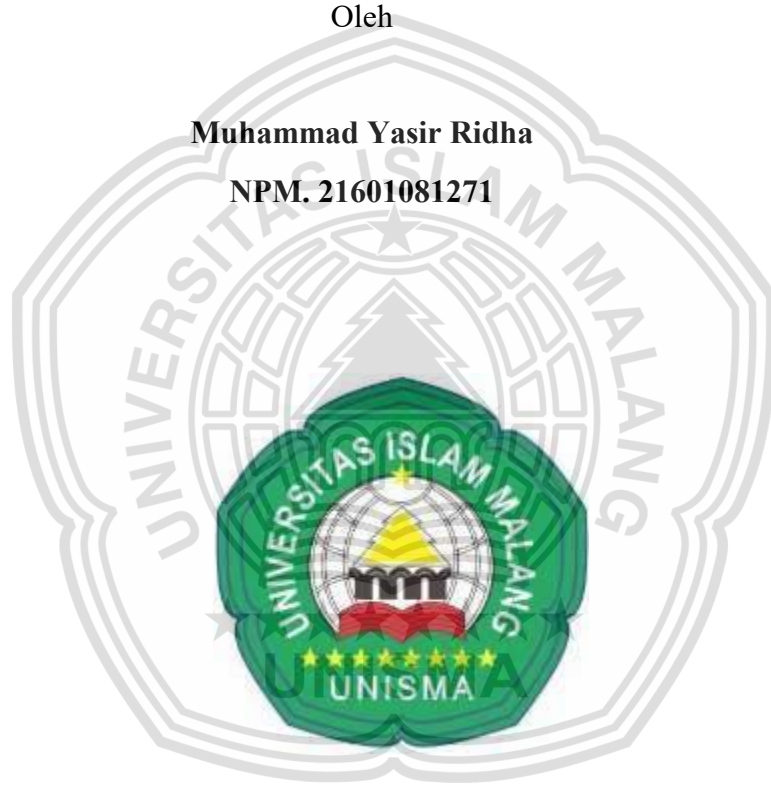
**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Muhammad Yasir Ridha
NPM. 21601081271**



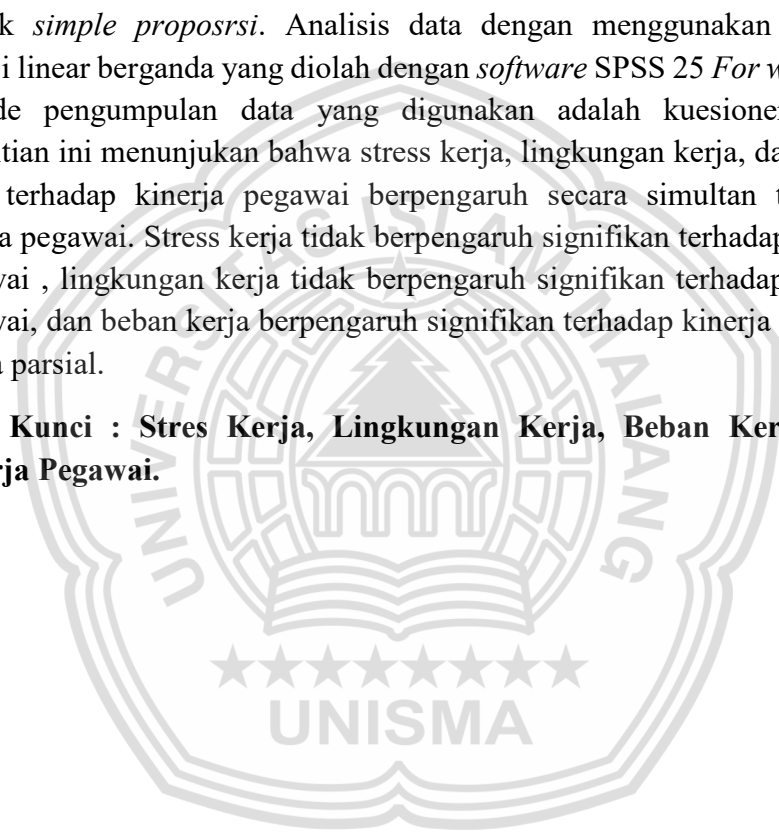
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dalam lingkup ASN, PTT, dan PTOK. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *simple proposrsi*. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan *software SPSS 25 For windows*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

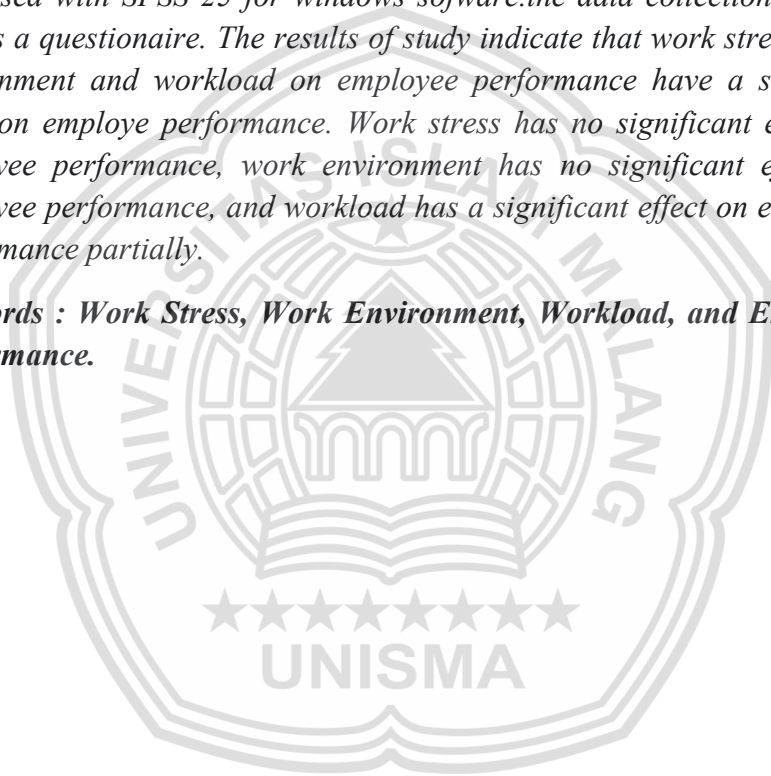
Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

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

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



BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

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

Suatu organisasi mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Oemar dan Gangga, 2017).

Oleh sebab itu harus dipastikan bahwa sumber daya ini dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Diperlukan sebuah

pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa yang akan datang bisa tercapai melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014). Mengelola sumber daya manusia tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara instansi dengan pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

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

Selain itu, kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dalam perannya dalam instansi. Pada kasus pandemik covid-19 silam sangat berdampak buruk bagi para kinerja pegawai di negeri ini. Dikarenakan kita dianjurkan bekerja dirumah oleh pemerintah agar menurunkan pergerakan covid-19 tetapi itu tidak

memaksimalkan peran pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Hal itu akan menimbulkan rasa stres dalam kinerja tersebut. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2013). Menurut Robbins (2016), Stres kerja juga merupakan suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres ditempat kerja merupakan hal setiap hari dialami oleh para pegawai apalagi disaat diterapkannya kebijakan-kebijakan pemerintah untuk menghindari pandemik covid-19 dilingkungan kerja.

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

Pada hal ini pemerintah juga menerapkan PPKM Mikro. PPKM merupakan pengorbanan bersama yang dilakukan untuk kepentingan bersama agar pandemik cepat berakhir. Tapi, diterapkannya kebijakan tersebut masih belum maksimal dalam menghambat pandemik covid-19. Itu akan menjadi beban bagi pegawai dikarenakan jam operasional kerja dikurangi dan ada juga diliburkan maupun ditutup oleh sebuah instansi yang mengakibatkan target yang seharusnya selesai pun jadi tidak sesuai ketentuan yang akan menjadikan beban kerja bagi kinerja

pegawai. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai. Beban kerja adalah suatu kondisi dan pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2011). Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja ditempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan tetapi termasuk pula yang setara atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah pekerjaan (Suwatno dan Priansa, 2018).

Pada penelitian terdahulu hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal (Ahmad *et al.*, 2019).

Dan pada Hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh negatif (-1,052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja memiliki pengaruh negatif berpengaruh (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif (10.873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Solusi Multi Madiun, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif (49,969) dan

signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun (Qoyyimah dkk, 2020).

Pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup terdapat banyak pegawai yang mana tupoksi tiap pekerjaan berbeda-beda dan beragam-ragam ada yang didalam kantor dan diluar kantor yang terdiri ada ASN, PTT, dan TPOK. Yang mana itu akan menjadi beban kinerja tiap-tiap pegawai dikarenakan pekerjaan itu berbeda-beda pada lingkungan dalam bekerja yang akan menyebabkan stress kerja karena banyak dan sedikitnya beban yang dikerjakan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti ingin mengkaji lebih mendalam dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kegunaan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Secara Teoritis

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

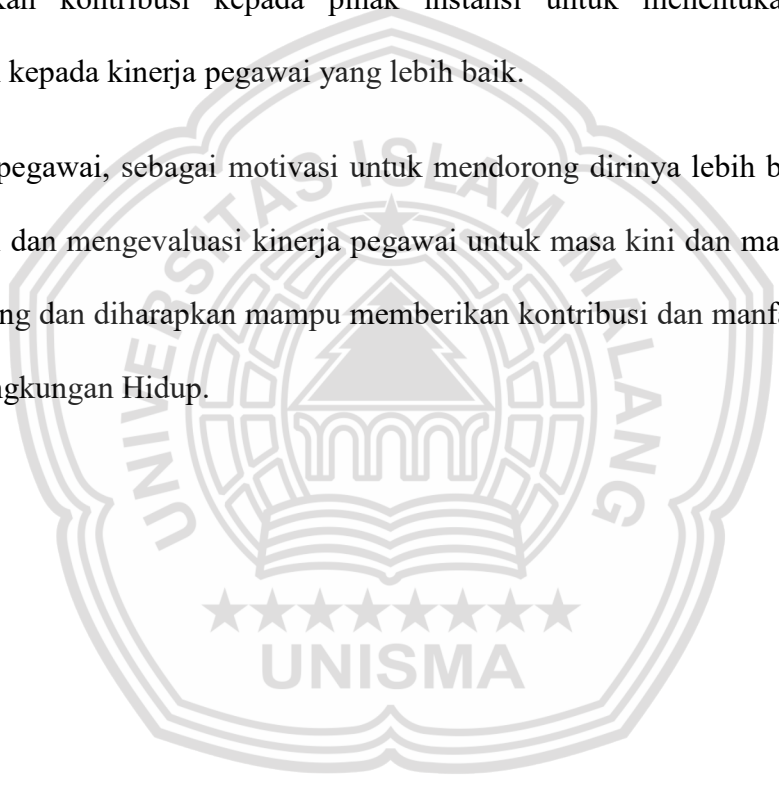
Bagi akademis, penelitian ini dapat memberikan deskripsi serta informasi yang bermanfaat untuk bahan kajian dan referensi.

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

b. Secara Praktis

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

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



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

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

5.2 Keterbatasan

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

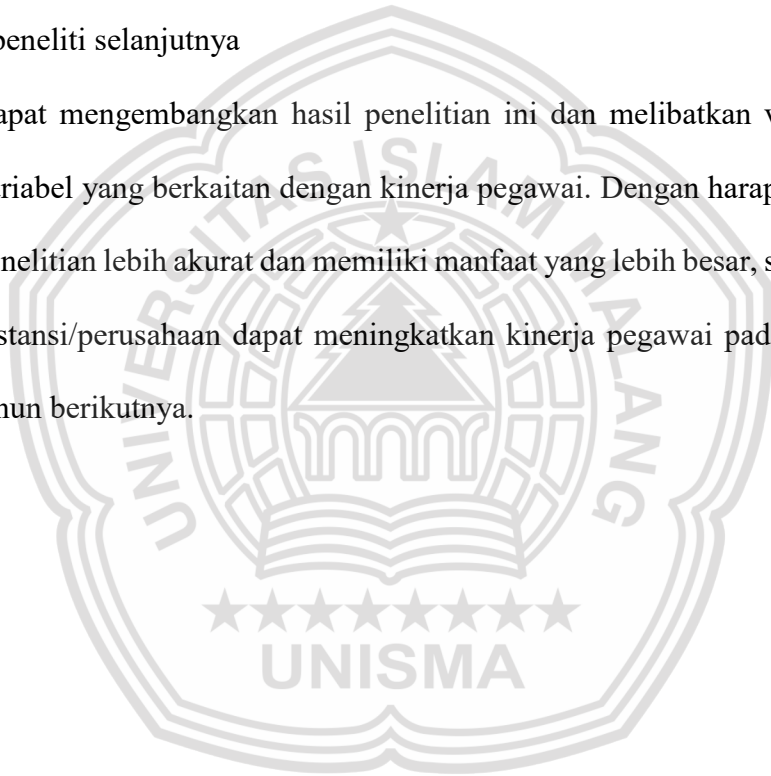
5.3 Saran

a. Bagi Instansi

- Diharapkan dapat menurunkan stres kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik.
- Diharapkan dapat mengurangi beban kerja dan menambah kinerja pegawai dan membagi tugas sesuai dengan porsinya masing-masing.

b. Bagi peneliti selanjutnya

- Dapat mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar, sehingga instansi/perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tahun-tahun berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2811–20. doi: 10.35794/emba.v7i3.23747.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. EDISI REVI. JAKARTA: RINEKA CIPTA.
- Chandra. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa." *Parameter* 4(2):670–78. doi: 10.37751/parameter.v4i2.37.
- Gibson, et al. 2009. *Organizational : Behavior, Structure, Prosesse*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. 2017. *Analisis Beban Kerja*. jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lukito & Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 1(33):1–20.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo. 2018. *METODOLOGI PENELITIAN KESEHATAN*. CETAKAN KE. JAKARTA: RINEKA CIPTA.
- Oemar, Usailan, and Leo Gangga. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin." *Jurnal Ecoment Global* 2(2):22. doi: 10.35908/jeg.v2i2.249.
- Priyanto. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, and Siti Chamidah. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun." *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):11–20. doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- Robbins, Stephen. 2016. *PERILAKU ORGANISASI*. JAKARTA: SALEMBA EMPAT.
- Samsuri, Tjetjep Drs. M. Pd. 2003. "Kajian Teori , Kerangka Konsep Dan Hipotesis Dalam Penelitian." *KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS DALAM PENELITIAN* 1–7.
- Sari, Vivi Nila. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang." *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 7(1):51–58.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. jakarta: PT Fajar interpratama Mandiri.
- Sujianto, A. E. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sunyoto, D. 2013. *Metodelogi Penelitian Akutansi*. edited by A. Ikapi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keti. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko. Putro. 2012. *TEKNIK PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN*. CETAKAN PE. YOGYAKARTA: Pustaka Pelajar.

