

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA

Ardina Rachmawati
ardinarachmawati8@gmail.com
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze and find out the effect of work burden, work stress, and work environment on employees' performance at Social Department City of Surabaya. This research was quantitative. Furthermore, the research data used secondary data. The population of this research used 45 respondents, because the research respondents were in small number therefore this research used the total population as the research sample, this research used saturated sample i.e., a sample collection who used all the all population as the research sample. Meanwhile, the research analysis technique used SPSS 20 version. The data process result with multiple linear regression as the research result indicated that work burden (BK) had positive and significant effect on the employee's performance (KP), work stress (SK) had positive and insignificant effect on the employee's performance (KP). Moreover, work environment (LK) had positive and significant effects on the employee's performance (KP) at Social Department City of Surabaya.

Keywords: *work burden, work stress, work environment, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan total populasi tersebut untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang populasinya digunakan sebagai sampel. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan regresi linear berganda maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP), Stres Kerja (SK) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP) pada Dinas Sosial Kota Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat memililih dalam menggerakkan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia artinya asset utama perusahaan yang memberikan donasi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan pegawai sangat ditentukan oleh aktivitas eksploitasi sumber daya manusia yaitu pegawai, yang berperan aktif serta memutuskan rencana, proses dan tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia wajib selalu diperhatikan, dijaga dipertahankan serta dikembangkan oleh

organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah untuk mengembangkan kinerja pegawainya yang merupakan serangkaian aktivitas dalam organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja kerja secara efektif.

Menurut Kasmir (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja serta sikap kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja sangat penting bagi organisasi untuk memperhitungkan prestasi kerja pegawainya. Berartinya penilaian kinerja pegawai paling tidak terdapat dua kepentingan yaitu untuk kepentingan organisasi. Bagi pegawai, penilaian ini membagikan umpan balik tentang penerapan kerja mereka, misalnya tentang kemampuan, kekurangan, potensinya dan sebagainya yang pada gilirannya bermanfaat untuk perbaikan kinerja, pengembangan karirnya dan sebagainya. Kinerja pegawai diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan ataupun bahkan menurunkan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, stres kerja, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif (Claudia *et al.* 2021).

Dinas Sosial Surabaya ditemukan adanya ketidaknyamanan pegawai karena fasilitas yang kurang seperti unit komputer, mesin pemotong kertas, dan printer yang membuat pegawai merasa kurang puas dengan lingkungan kerjanya tetapi dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga menimbulkan beban kerja dan stres kerja. Pemberian beban kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih, sehingga menimbulkan stres kerja jika terjadi kesalahan dan kesulitan.

Menurut Sutoyo (2016), Hera dkk (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sengkey *et al.* (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sulistiawan (2017), serta Fachreza dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja menyatakan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Sosial Kota Surabaya mempunyai permasalahan dalam beban kerja yang berlebihan sehingga terjadinya *work overload* pada Dinas Sosial Kota Surabaya, disebabkan dengan jumlah pegawai tidak ideal dibandingkan tuntutan pekerjaan, sehingga satu pegawai kontrak dapat merangkap beberapa pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan bidangnya. Adanya penumpukan tugas tersebut maupun jumlah pegawai dapat menimbulkan stres kerja dan dapat berpengaruh dalam akibat rendahnya beban kerja. Pengaruh pemberian kerja dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai standar dapat berpengaruh dari hasil dan menimbulkan kejenuhan kerja. Menurut Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mestaki dalam Astianto dan Suprihadi (2014) beban kerja merupakan suatu perbandingan antara kapasitas maupun kemampuan pekerjaan dalam tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang melaksanakan beban kerjanya maka seseorang akan secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik tanpa paksaan sehingga menciptakan prestasi kerja.

Beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai Adityawarman *et al.*, (2016). Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja sebab pekerjaan yang berlebihan (*overload*) yaitu banyaknya jumlah

pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Ada pula beban kerja yang menyebabkan *overload* yaitu individu merasa tidak sanggup untuk mengerjakan maupun menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & Afrianty, 2018). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Naufal dan Prasetya (2017) menunjukkan bahwa stres kerja ialah aspek utama yang menimbulkan seorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Terjadinya stres kerja bisa disebabkan oleh tekanan maupun tuntutan yang diberikan oleh perusahaan maupun pimpinan untuk pegawainya agar bekerja sesuai dengan target namun disisi lain seorang pegawai tersebut belum mampu untuk memenuhi seluruh tuntutan yang diberikan padanya walaupun dia memaksakan untuk mengerjakan sekuat tenaga sehingga perih tersebut bisa menimbulkan stres kerja. Menurut Fahmi (2016) stres kerja ialah suatu kondisi yang menekan diri serta jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga apabila terus dibiarkan tanpa ada pemecahan maka ini akan berakibat pada kesehatannya.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Julvia (2016) yang melaporkan bahwa dari hasil analisis mengenai pengaruh stres kerja dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang maksudnya apabila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat. Penelitian oleh Robbin (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula menurut penelitian Wenur *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian menurut Wenur *et al* (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2015) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila area kerja tersebut aman, nyaman, serta menyenangkan untuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila lingkungan pekerjaan sudah mendukung sehingga kinerja pegawai akan menjadi baik dan terciptalah prestasi kerja para pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat antara pekerjaan serta lingkungan kerja.

Menurut Lewa dan Subono dalam Rahmawati dkk (2014) lingkungan kerja yang menyenangkan bisa membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, apabila lingkungan kerja tidak memadai dan kondusif akan memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai yang berdampak tidak akan tercapainya prestasi kerja. Menurut Bindiab *et.al* (2017) lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka setiap harinya. Penelitian ini mengacu dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Dotulong, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Surabaya, 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Surabaya, 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Surabaya, 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Surabaya, 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Tarwaka (2014) merupakan suatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut menurut Hart & Staveland (2015) yaitu: 1) tuntutan tugas, 2) usaha ataupun tenaga, 3) performansi. Berdasarkan pendapat dari Munandar (2014) bahwa indikator dari beban kerjaada terdiri dari 3 indikator yang terdiri dari: 1) beban fisik, 2) beban mental, 3) beban waktu.

Stres Kerja

Pengertian stres kerja menurut Robbins (2016), Indriani *et al.* (2016) barpendapat bahwa stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang menimbulkan menghasilkan menghasilkan terdapatnya ketidakseimbangan keadaan raga, serta psikis pada pegawai yang bersumber dari orang ataupun organisasi sehingga dapat mempengaruhi kesehatan pegawai baik secara fisik maupun kesehatan mentalnya. Selain itu Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Mohyi (2017) adalah sebagai berikut: 1) gejala fisiologis. 2) gejala psikologi. 3) gejala perilaku. Indikator stres kerja menurut Wijono (2015) yaitu 1) tuntutan tugas. 2) tuntutan peran. 3) tuntutan antar pribadi.

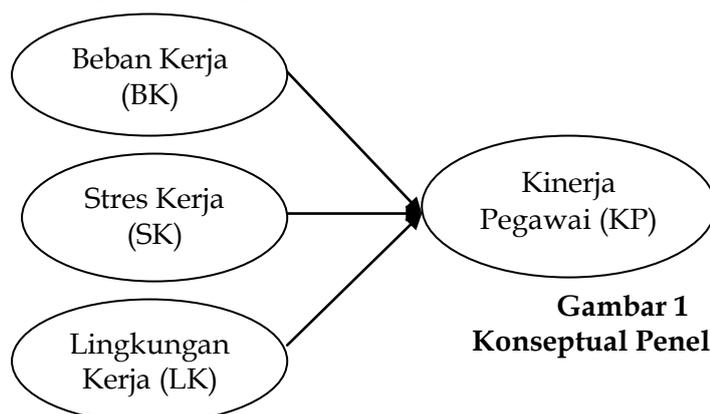
Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Siagian (2014), Danang (2018) dan Afandi (2018) berpendapat serupa bahwa lingkungan kerja adalah semua yang berada disekitar yang berpotensi mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan misalkan tetesan *air conditioner* (AC),penerangan yang tidak sesuai. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Lasmi,et al. (2015) anantara lain; 1) Kebersihan selain kebersihan Gedung. 2) Luas untuk satu orang minimal memiliki luas ruangan yang sesuai kebutuhan 3) Suhu udara umumnya sekitas 25 derajat Celsius. 4) Fentilasi udara 5) Penerangan yang sesuai dengan kebutuhan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah: 1)Pencahayaann , 2) Warna, 3)Udara ,4) Suara .

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017), Sedarmayanti (2018) Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sebuah proses manajemen secara totalitas dimana hasil kerja seseorang tersebut wajib bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit serta bisa diukur. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ansory & Indrasari, (2018), antara lain : 1) Kemampuan. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. 5) Hubungan dengan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2017) adalah: 1) tujuan, 2) standar, 3) umpan balik, 4) alat atau sarana, 5) kompetensi, 6) motif dan 7) peluang.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1
Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah karena masih bersifat sementara, dengan hal ini maka perlu dibuktikan kebenarannya dengan data empiric yang terkumpul. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas maka, pengembangan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut;

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hard dan Staveland dalam Tarwakala (2015) Beban Kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja dimana dapat digunakan sebagai tempat kerja, perilaku, keterampilan, dan persepsi dari pekerja. Hal ini akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang di sebabkan dengan tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Semakin banyak tanggung jawab untuk melakukan tugas- tugas tersebut maka kinerja seorang pegawai akan semakin berkurang. Berdasarkan hasil penelitian Reyza (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2016) stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan diri serta jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga apabila terus dibiarkan tanpa ada pemecahan maka ini akan berakibat pada kesehatannya. Terjadinya stres kerja bisa disebabkan oleh tekanan maupun tuntutan yang diberikan oleh perusahaan maupun pimpinan untuk pegawainya agar bekerja sesuai dengan target namun disisi lain seorang pegawai tersebut belum mampu untuk penuhi seluruh tuntutan yang diberikan padanya walaupun dia memaksakan untuk mengerjakan sekuat tenaga sehingga perihal tersebut bisa menimbulkan stres kerja.

Hasil penelitian menurut Aron *et al.* (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Sedangkan penelitian Wenur *et al.* (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₂: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala keadaan yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Instansi dituntut harus selalu memperhatikan kondisi sekitar lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik membuat para pegawai bekerja dengan nyaman dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian menurut Muji H. (2021) dan Aron *et al.* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian dari Nabawi R. (2019) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 pegawai PNS Dinas Sosial Kota Surabaya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian (jawaban) kuesioner oleh responden. Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa setiap jawaban yang di peroleh dengan bentuk pernyataan akan di hubungkan dengan kata-kata, untuk keperluan kuantitatif maka jawaban dapat di beri skor sebagai berikut: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

$$\text{Rentang} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Interval}}$$

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (X)

Yaitu suatu variabel yang nilainya mempengaruhi atau menjadi sebab perubaha variabel terikat (Sugiyono 2017). Variabel bebas pada skripsi ini yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

Variabel Terikat (Y)

Yaitu variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas (Sugiyono 2017). Yang menjadi variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasioanl Variabel

Beban Kerja (X₁)

Dalam Penelitian ini yang dimaksud dengan beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan.

Stres kerja (X₂)

Dalam Penelitian ini yang dimaksud stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan Kerja (X₃)

Dalam penelitian ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah semua yang berada disekitar kantor dinas sosial dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah 45 pegawai PNS Dinas Sosial Kota Surabaya. Adapun deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari; jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja sebagai berikut: responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas perempuan yaitu sebanyak 20 orang (44%) dan Laki-laki sebanyak 25 orang (56%). Responden dalam penelitian ini yang berusia kurang 25 tahun 22 orang (45%), lebih 35 tahun 9 orang (20%), 25-35 tahun 14 orang (31%). Pendidikan SLTP 1 orang (2%), D3 10 orang (22%), S1 34 orang (76%). Lama bekerja kurang 3 tahun 21 orang (47%), lebih 5 tahun 12 orang (27%), 3-5 tahun 12 orang (22%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa ampuh dan handal pada kuisisioner.

Suatu kuisisioner dinyatakan benar, jika suatu yang diukur kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sebuah fakta yang akan diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel}

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koef. Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (BK)	BK1	0,370	0,288	Valid
	BK2	0,707	0,288	Valid
	BK3	0,525	0,288	Valid
	BK4	0,818	0,288	Valid
	BK5	0,687	0,288	Valid
	BK6	0,784	0,288	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,796	0,288	Valid
	SK2	0,574	0,288	Valid
	SK3	0,481	0,288	Valid
	SK4	0,394	0,288	Valid
	SK5	0,580	0,288	Valid
	SK6	0,815	0,288	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,886	0,288	Valid
	LK2	0,658	0,288	Valid
	LK3	0,721	0,288	Valid
	LK4	0,897	0,288	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,402	0,288	Valid
	KP2	0,620	0,288	Valid
	KP3	0,518	0,288	Valid
	KP4	0,735	0,288	Valid
	KP5	0,704	0,288	Valid
	KP6	0,795	0,288	Valid
	KP7	0,478	0,288	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa nilai korelasi dari setiap pertanyaan pada variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,288 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk setiap variabel penelitian telah *valid*.

Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid.

Pengujian Realibilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Adapun dasar penentuan apakah data reliabel atau tidak menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:

- A. Variabel dinyatakan reliabel jika memberi nilai *crobach's* $\geq 0,60$
- B. Variabel dinyatakan tidak reliabel jika memberi nilai *crobach's* $< 0,60$

Tabel 2
Uji Realiabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,729	Reliabel
Setres Kerja (X2)	0,659	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,715	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan variabel beban kerja, setres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan mempunyai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian berarti item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan *reliabel*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja, Stes Kerja, Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Berdasarkan hasil olaah data melalui SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,848	.848		1,985	,054
	Beban Kerja (BK)	.816	.049	.730	16,783	,000
	Stres Kerja (SK)	.034	.069	.037	,625	,535
	Lingkungan kerja (LK)	.360	.083	.271	4,320	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (KP)

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KP = 0,848 + 0,049BK + 0,069SK + 0,083LK + e$$

Keterangan:

- KP : Kinerja Pegawai
- BK : Beban Kerja
- SK : Stres Kerja
- LK : Lingkungan Kerja

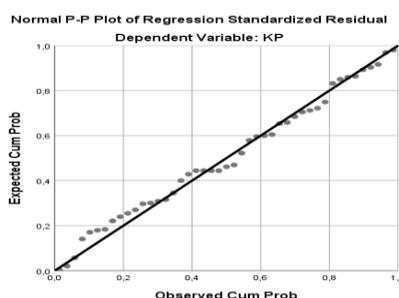
Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Berdasarkan nilai Konstanta (a) sebesar 0,848 mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah bernilai konstan, Beban Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Beban Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula, Stres Kerja memiliki nilai koefisien positif yang berarti jika Stres Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Analisis Grafik P-P Plot of Regression

Analisis grafik berfungsi untuk menilai normalitas data dengan cara melihat grafik normal probability plot sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut :



Sumber: Data primer, diolah (2022)

Gambar 2
Grafik Hasil Uji Normalitas

Pada grafik P-Plot yang telah disajikan menunjukkan bahwa bahwa distribusi data tidak menyebar rata sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan model regrasi belum memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* juga dapat mengetahui tingkat signifikansi data yang terdistribusi normal atau tidak selain menggunakan Grafik P-P Plot of Regression

Tabel 4
Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardize d Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,52264187
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,073
	Positive	,065
	Negative	-,073
Tes Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

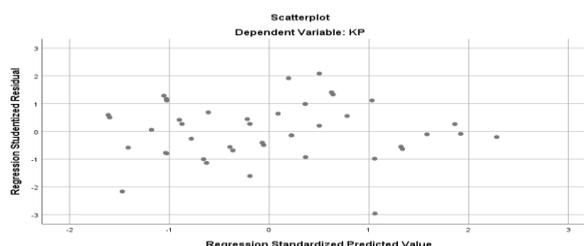
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas yang disajikan di atas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $0,200 = 20\% > 5\%$. Hasil tersebut memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang mana dalam penelitian ini data primer yang digunakan dalam penelitian berdistribusi dengan normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi perbedaan dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar scatterplot sebagai berikut:



Sumber : Data Primer , diolah (2022)

Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c) Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk melihat terjadinya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dalam persamaan model regres. Model regresi yang baik menunjukkan antar variabel independen tidak mengalami keterkaitan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (BK)	0,389	2,512	Non-Multikolinearitas
Stres Kerja (SK)	0,220	4,551	Non-Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,191	5,238	Non-Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 uji multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja bebas dari multikolinearitas. Hal iniditunjukkan dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

a. Uji F

Melaksanakan Uji F bertujuan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,959	3	125,653	428,643	,000 ^b
	Residual	12,019	41	,293		
	Total	388,978	44			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Kp)

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari Tabel 6, didapatkan nilai signifikan F 0,000 (lebih kecil dari 0,5), maka dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,969	,967	,541

a. Predictors: (Constant), BK, SK, LK
b. Dependent Variable: KP

Sumber : Data primer, diolah (2022)

Pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,984. Nilai tersebut mendekati angka satu, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel – variabel bebas secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah searah atau positif yang artinya setiap perubahan yang berupa peningkatan pada minimal salah satu variable bebas akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel kinerja pegawai.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficient^a

Variabel Bebas	t_{hitung}	Signifikan	Keterangan
Beban Kerja (BK)	16,783	0,000	Berpengaruh Signifikan
Stres Kerja (SK)	0,625	0,535	Berpengaruh Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (LK)	4,320	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data primer, diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 8 diatas, hasil pengujian hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (BK) dengan nilai t_{hitung} sebesar 16,783 dan hasil probabilitas signifikan sebesar 0,000 berarti $< 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Stres Kerja (SK) dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,625 dan hasil probabilitas signifikan sebesar 0,535 berarti $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Lingkungan Kerja (LK) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,320 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,000 berarti $< 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini di buktikan pada nilai signifikasinya lebih kecil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan mengambil lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan pegawai lebih cepat mengalami stres dan kepanikan sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi.

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja dan persepsi dari pekerjaan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Paramita (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menemukan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Kemudian untuk hasil uji persial masih ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Di mana stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif namun berpengaruh tidak signifikan.

Terjadinya stres kerja bisa disebabkan oleh tekanan maupun tuntutan yang diberikan oleh pimpinan untuk pegawainya agar bekerja sesuai dengan target namun disisi lain seorang pegawai tersebut belum mampu untuk memenuhi seluruh tuntutan yang diberikan padanya walaupun dia memaksakan untuk mengerjakan sekuat tenaga sehingga perihalnya tersebut bisa menimbulkan stres kerja. Yang faktanya bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya bahwa stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenur, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian oleh Dewi, dkk dan penelitian dari Wala, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga penelitian dari Julvia (2016) yang melaporkan bahwa dari hasil analisis mengenai pengaruh stres kerja dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang maksudnya apabila tingkat stress dikurangi maka kinerja akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan atau beban kerja yang di hadapkan melebihi kekuatan diri kita dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Robins (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh cukup erat antara stres dengan kinerja, pada kondisi ini stres akan meningkatkan kinerja pegawai namun apabila semakin tinggi tingkatan stres maka akan berdampak terjadi penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja secara garis besar memiliki pengaruh kuat bagi kinerja pegawai. Salah satu yang menjadi penyebabnya adalah kondisi lingkungan kerja sekitar yang terlalu bising membuat tidak nyaman saat bekerja. Hasil olah data menyatakan bahwa hipotesis tersebut bahwa terdapat nilai positif dan signifikan yang berarti ketika suasana kerja kondusif dan mendukung kelancaran pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Pengaruh adanya lingkungan kerja yang kondusif dan terjaga dengan baik juga dapat mempuat para pegawai nyaman, aman, dan senang saat melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, apabila lingkungan kerja tidak memadai dan kondusif akan memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai yang berdampak tidak akan tercapainya prestasi kerja.

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian ini juga dikemukakan oleh Flippo (2008) kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja. Selanjutnya hasil penelitian dan pembahasan ini juga sejalan dengan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistiawan (2017), serta Fachreza dkk. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Nabawi R. (2019) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Namun penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Nabawi R. (2019)

yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kotor akan menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat bekerja, terlambat datang, demikian pula jika apabila lingkungan kerjaitu nyaman dan bersih maka para karyawan akan senaniasa semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan akan sangat cepat selesai dan sesuai dengan target yang telah di tentukan. Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan para aparatur desa sehingga membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan efisien serta saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno 2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Semakin sedikit beban kerja yang dirasakan pegawai secara tidak langsung bisa mempengaruhi kinerja serta dapat dengan mudah mencapai tujuan, 2) Stres Kerja pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini juga dapat dikatakan bahwa semakin tingginya stres kerja, maka kinerja juga ikut menurun. Selain itu juga tingkat stres dalam pekerjaan juga sangat diperlukan mengingat tujuan untuk memacu semangat para pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh pada kinerja para pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Jika lingkungan kerja dalam keadaan harmonis dan baik, maka segala aktivitas berkerja juga terasa nyaman dan kondusif.

Keterbatasan

Berikut keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu : 1) Dalam penelitian ini, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun pada penelitian ini penulis hanya meneliti tiga variabel independen yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sedangkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, 2) Objek penelitian hanya menggunakan 45 responden, jumlah tersebut belum mencakup keseluruhan pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Surabaya dengan jumlah 50 dikarenakan pegawai yang lain berada di luar kantor, maka penulis menggunakan hanya sebagian responden, 3) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk kedepannya. Adapun saran yang akan penulis berikan sebagai berikut : 1) Dinas Sosial Kota Surabaya dapat lebih memperhatikan kondisi pegawainya dan terlalu diforsir bekerja tanpa di berikan hari libur karena apabila pegawai yang merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan akan secara langsung berdampak buruk terhadap kinerjanya itu sendiri meskipun tiap tahun mampu mencapai target yang diinginkan, 2) Atasan perlu mengelola lebih baik lagi pada pekerjaan dan tugas yang diberikan agar tidak memberikan kapasitas yang ditentukan, sehingga para

pegawai tidak merasa stres dalam melakukan pekerjaan, 3) Bagi Dinas Sosial Kota Surabaya diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga secara tidak langsung dapat merangsang pegawai untuk lebih produktif dan cepat mencapai tujuan yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Adityawarman et al. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol VI, No 1.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aron, F.P., R. Koleangan, dan I. Ogi. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA* 7(3): 4164-4173.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1 (1).
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS* 16(1): 59 – 72.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Nabawi R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2. No 2. September 2019.
- Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Rahmawanti N.P Swasto B. Dan Prasetya A. .2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 8.no 2. Maret 2014.
- Reyza. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sengkey Windri S. Dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
- Siagian, S. P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke20*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistiawan, D., S.S. Riadi dan S. Maria. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Jurnal Manajemen Bisnis* 4 (2) : 61-69.

- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kenvana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wenur, G., Sepang, J., dan Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 6 no 1. 51-60.