

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

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

Yuslaidar Yusuf^{1*)}, Febyolla Presilawati²⁾, Vamella Purnama Putri³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

*e-mail korespondensi: yuslaidar.yusuf@gmail.com

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 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Penelitian ini 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

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: workload have a negative and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect. Additionally, workload, work environment, and work stress simultaneously affect performance at the Aceh Regional Settlement Infrastructure Center. This research can 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*

PENDAHULUAN

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 Prasaranan 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”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Beberapa pengertian Kinerja atau *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).

Beban Kerja

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.

Lingkungan Kerja

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.

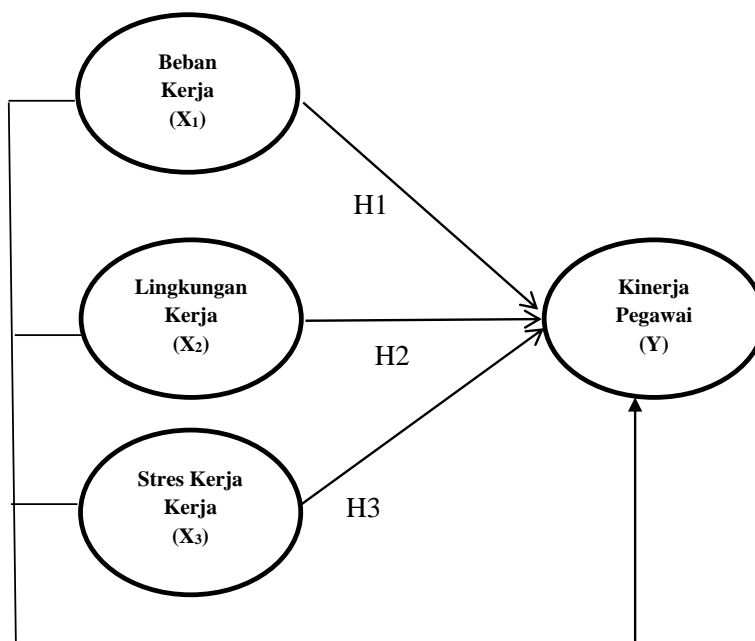
Stres Kerja

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 dijumpai 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.

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:



Sumber : berdasarkan penelitian sebelumnya(Alfin Kurniawan, 2020)

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek 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 (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.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

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 Penelitian

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. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dengan jumlah populasi sebanyak 218 orang. Dari perhitungan rumus solvin dia atas didapatkan sampel sebanyak 68 orang, yang akan digunakan untuk mewakili populasi sejumlah 218 orang.

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 sekunder.

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.

Data Sekunder

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 Sekunder bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku dan lain sebagainya.

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.

HASIL ANALISIS
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung positif dan lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,235. Dikarenakan jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 68 orang, peneliti mengambil r tabel 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.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabanya 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 *Cronbech alpha* > 0,60
- b. Tidak reliabel jika nilai *Cronbech alpha* < 0,60

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

Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbech alpha	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 *cronbech alpha* lebih besar dari r tabel yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *cronbech alpha* >0,60. Menurut Ghozali 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.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan Uji Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

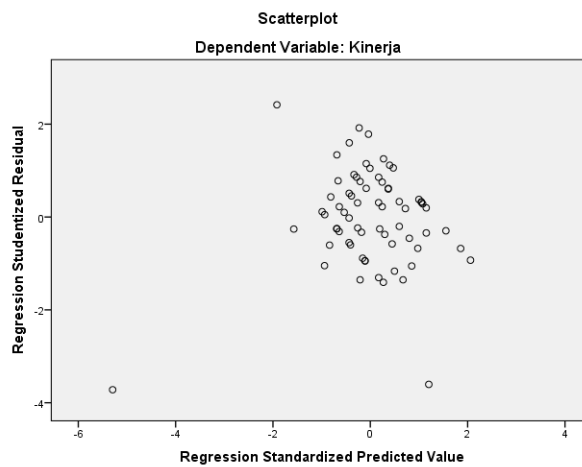
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



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 di atas 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.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

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

yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model sehingga kekuatan prediksinya dinyatakan handal dan stabil. Bila terjadi multikolinearitas, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil.

Pengujian Hipotesis

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:

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 $0,00 > 0,05$, 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 $2,765 > 0,05$, artinya variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan kata lain terima H_0 ditolak dan H_a diterima.

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, $df1 (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 (N2) = n - k - 1 = 68 - 3 - 1 = 64$, 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.

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.

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.

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 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasaranan Permukiman Wilayah Aceh, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasaranan Permukiman Wilayah Aceh, Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasaranan Permukiman Wilayah Aceh, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

REFERENSI

- 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).
- Budiasa, I., Komang, 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Pena Persada.
- 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 Grfindo 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*. repositori.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.
- 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 Imanan Aceh Besar*. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Vol.13 No. 1Edisi : Januari – Juni 2023.
- 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.
- 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*.