

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

Hardika Muhammad Fatih¹, Dahliana Iskandar²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : hardikamf@stiepancasetia.com

Abstract

This study focuses on the Housing and Settlements Office of Banjarmasin City to evaluate the impact of education, training, workload, and work environment on employee performance. The findings indicate that many employees face challenges related to education and training, which affect their performance. Additionally, high workloads and an uncondusive work environment also contribute to work stress and employee performance. The study concludes that improvements in education, training, workload, and work environment can positively impact employee performance. Conversely, a decline in these factors can diminish employee performance and well-being. It is hoped that the results of this study will provide a foundation for more effective human resource development policies in the future.

Keywords: *Workload, Work Environment, Competency, Employee Performance, Human Resource Management*

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin untuk mengevaluasi pengaruh pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan, banyak pegawai menghadapi tantangan dalam hal pendidikan dan pelatihan, yang berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif turut mempengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan dalam pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penurunan dalam faktor-faktor ini dapat mengurangi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif di masa depan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, kompetensi, kinerja pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia*

©2025 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin ditemukannya beberapa permasalahan pada Pendidikan dan pelatihan, pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin banyak yang tidak melanjutkan studi Pendidikan yang lebih tinggi dengan alasan bermacam – macam, contohnya biaya yang dikeluarkan cukup tinggi, usia yang sudah tidak mumpuni untuk belajar, sedangkan hal tersebut sebenarnya tidak mempengaruhi seseorang untuk menambah pengetahuan dan wawasan, tidak hanya pada Pendidikan formal saja, pelatihan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin juga belum dilakukan kembali setelah terjadinya pandemi covid 19, banyak pelatihan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa pegawai menjadi tertunda sehingga pegawai tersebut belum dapat menambah kompetensi yang dimilikinya. Sehingga Pendidikan serta pelatihan yang dimiliki pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin masih belum meningkat, hal tersebut menyebabkan dalam pekerjaannya pegawai belum menunjukkan kinerja yang baik, hal tersebut akan berdampak pada hasil nilai sasaran kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin dan diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat menjadi tolak ukur apakah variabel dapat menambah kesejahteraan pegawai atau sebagai motivasi yang meningkatkan kinerja pegawai tersebut. peneliti mengharapkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa variabel Pendidikan, Pelatihan, Beban kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya jika variabel Pendidikan, pelatihan, beban kerja dan lingkungan kerja menurun akan menurunkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. maka daripada itu peneliti mengharapkan dengan adanya peningkatan pengaruh variabel tersebut maka dapat meningkatkan kinerja pegawai agar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin”

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2012:6), berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi dan masyarakat”. Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu bagi keberhasilan organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik. Dessler (2010:25) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran baru diantaranya: pendorong produktivitas, membuat intansi/organisasi menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelayanan yang unggul, membangun komitmen dalam diri pegawai dan mengembangkan serta mengimplementasikan strategi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya, menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Edwin B. filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan fungsi manajerial adalah sebagai berikut :

Motivasi (Motivating)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

METODE PENELITIAN

Analisis Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi bisa dikatakan sebagai daftar tabel atau grafik yang menyajikan frekuensi dari berbagai hasil penelitian dalam sampel. Setiap entri dalam tabel berisi frekuensi atau hitungan kemunculan nilai dalam grup atau interval tertentu.

Pengujian hipotesis penelitian statistik didasarkan pada penilaian perbedaan dan persamaan antara distribusi frekuensi. Penilaian ini melibatkan pengukuran tendensi sentral atau rata-rata, seperti mean dan median, dan pengukuran variabilitas atau dispersi statistik, seperti deviasi standar atau varians.

Distribusi frekuensi adalah representasi, baik dalam format grafik atau tabel yang dipergunakan guna menampilkan jumlah observasi dalam interval tertentu. Ukuran interval tergantung pada data yang dianalisis dan tujuan analisis. Interval harus eksklusif dan lengkap. Distribusi frekuensi biasanya digunakan dalam konteks statistik.

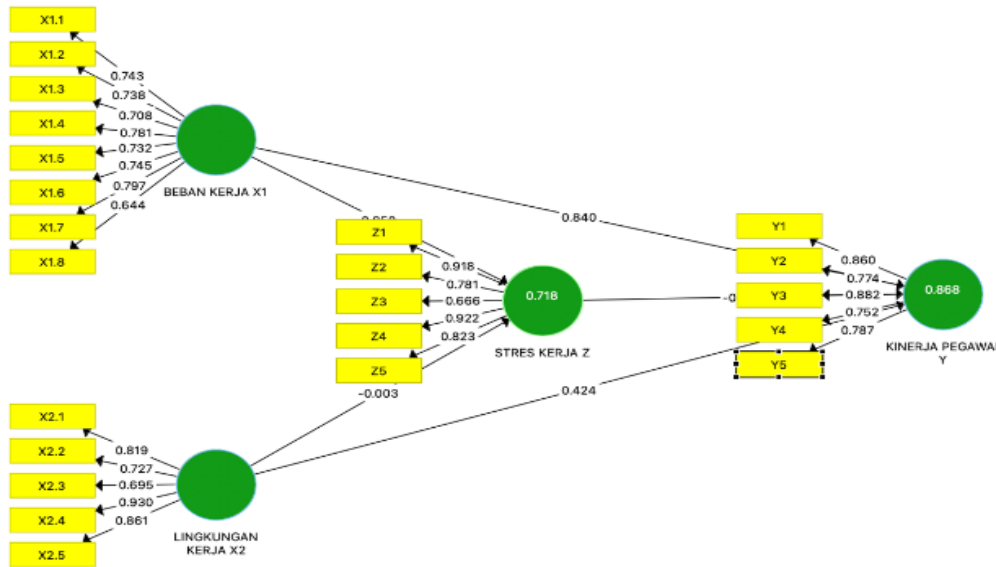
Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, kurtosis dan skewness atau kemencengan distribusi (Ghozali, 2021). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kualitas pelayanan dan Kinerja Anggota sebagai variabel intervening dan variabel independen yang digunakan adalah kepuasan masyarakat.

ANALISA HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data dari tabulasi data yang dibuat, dapat dianalisis dari data masing-masing variabel, yaitu variabel Beban Kerja X1, Lingkungan Kerja X2, Stres Kerja Z, Kinerja Anggota Y, telah dibuat suatu tabulasi data yang bersumber dari data kuisioner penelitian yang telah diisi oleh para responden yaitu pada tabel di atas. Selanjutnya data dapat diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.2.9 yaitu dengan menggunakan analisis:

Pengujian Model Outer



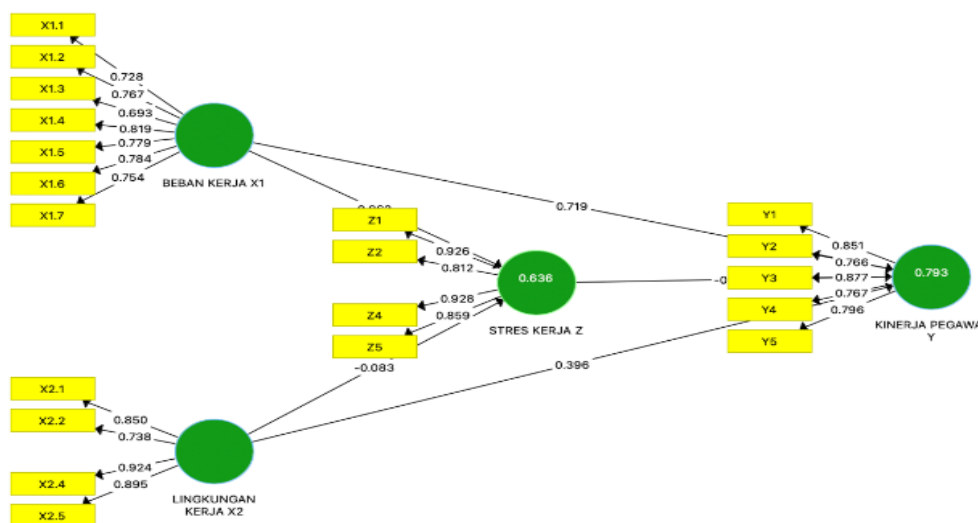
Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid. Namun, menurut Hair et al. (1998) untuk pemeriksaan awal dari matriks loading factor adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk loading factor kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk loading factor lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan sebesar 0,7.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 hasil loading factor dapat ditunjukkan seperti pada Tabel Berikut:

Outer Loadings

	BEBAN KERJA X1	KINERJA PEGAWAI Y	LINGKUNGAN KERJA X2	STRES KERJA Z
X1.2	0.738			
X1.3	0.708			
X1.4	0.781			
X1.5	0.732			
X1.6	0.745			
X1.7	0.797			
X1.8	0.644			
X2.1			0.819	
X2.2			0.727	
X2.3			0.695	
X2.4			0.930	
X2.5			0.861	
Y1		0.860		
Y2		0.774		
Y3		0.882		
Y4		0.752		
Y5		0.787		
Z1				0.918
Z2				0.781
Z3				0.666
Z4				0.922
Z5				0.823

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel diatas, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,7 dan memiliki warna merah maka daripada itu indikator yang nilainya kurang dari 0,7 harus dieleminasi agar mendapatkan analisis yang seharusnya, item yang dieliminasi ialah : X1.8, X2.3, dan Z3



Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 hasil cross loading dapat ditunjukkan pada Tabel dibawah ini:

Discriminant Validity

	BEBAN KERJA X1	KINERJA PEGAWAI Y	LINGKUNGAN KERJA X2	STRES KERJA Z
BEBAN KERJA X1	0.793			
KINERJA PEGAWAI Y	0.832	0.799		
LINGKUNGAN KERJA X2	0.795	0.992	0.797	
STRES KERJA Z	0.826	0.870	0.842	0.854

Sumber : Output PLS, 2024

Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk (Yamin dan Kurniawan, 2011). Model memiliki discriminant validity yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

Uji AVE

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Ex...
BEBAN KERJA X1	0.881	0.890	0.910	0.628
KINERJA PEGAWAI Y	0.884	0.889	0.913	0.638
LINGKUNGAN KERJA X2	0.855	0.862	0.897	0.636
STRES KERJA Z	0.876	0.889	0.915	0.730

Sumber : Ouput PLS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas semua kontrak menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50. Setelah diketahui nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing kontrak, tahap selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar kontrak dalam model.

Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas kontrak atau variabel laten yang diukur dengan nilai composite reliability. Kontrak dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai > 0.7, maka kontrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai composite reliability dapat ditunjukkan pada Tabel dibawah ini :

Composite Reliability

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Ex...
BEBAN KERJA X1	0.881	0.890	0.910	0.628
KINERJA PEGAWAI Y	0.884	0.889	0.913	0.638
LINGKUNGAN KERJA X2	0.855	0.862	0.897	0.636
STRES KERJA Z	0.876	0.889	0.915	0.730

Sumber : Ouput PLS, 2024

Dari hasil output SmartPLS pada Tabel diatas menunjukkan nilai composite reliability untuk semua kontrak berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua kontrak memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan.

Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas kontrak atau variabel laten yang diukur dengan nilai reliability (Cronbach Alpha). Kontrak dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha mempunyai nilai > 0.6, maka kontrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai reliability dapat ditunjukkan pada Tabel dibawah ini :

Reliability

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Ex...
BEBAN KERJA X1	0.881	0.890	0.910	0.628
KINERJA PEGAWAI Y	0.884	0.889	0.913	0.638
LINGKUNGAN KERJA X2	0.855	0.862	0.897	0.636
STRES KERJA Z	0.876	0.889	0.915	0.730

Sumber : Ouput PLS, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka pengujian reliability dianggap layak untuk diteliti.

Pengujian Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat R-square (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai T-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.2.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel dibawah ini dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar dibawah ini:

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
STRES KERJA Z -> KINERJA PEGAWAI Y	0.075	0.065	0.032	2.357	0.019
BEBAN KERJA X1 -> KINERJA PEGAWAI Y	0.086	0.095	0.036	2.392	0.017
BEBAN KERJA X1 -> STRES KERJA Z	0.426	0.429	0.110	3.880	0.000
LINGKUNGAN KERJA X2 -> STRES KERJA Z	0.504	0.503	0.110	4.573	0.000
LINGKUNGAN KERJA X2 -> KINERJA PEGAWAI Y	0.860	0.860	0.023	38.177	0.000

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
BEBAN KERJA X1 -> STRES KERJA Z -> KINERJA PEGAWAI Y	0.032	0.027	0.014	2.245	0.025
LINGKUNGAN KERJA X2 -> STRES KERJA Z -> KINERJA PEGAWAI Y	0.038	0.034	0.019	1.991	0.047

Sumber : Ouput PLS, 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin, dari hasil analisis maka hipotesis terbukti, hal tersebut dilihat dari nilai P Value yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan memiliki original sampel yang positif yaitu 0.426

Sesuai dengan fenomena yang terjadi Latar belakang pendidikan membuat beban kerja terlalu berat, pegawai tidak pernah mengikuti Kursus atau diklat, Pekerjaan mengharuskan melakukan pekerjaan dengan tahapan dan waktu penyelesaian pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan, Pekerjaan yang dilakukan memiliki Kompleksitas pekerjaan yang cukup padat, Tingkat kesulitan pekerjaan menjadikan pekerjaan saya cukup berat, Alat dan sarana kerja pada kantor belum membantu dalam pekerjaan, Suasana/ kondisi tempat kerja kurang mendukung pekerjaan, Pelimpahan tugas dan wewenang yang sering dilakukan kepada pegawai secara tiba-tiba

Sesuai dengan teori menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sejalan dengan penelitian Aurelia Potu (2019), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin, dari hasil analisis maka hipotesis terbukti, hal tersebut dilihat dari nilai P Value yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan memiliki original sampel yang positif yaitu 0.504

Sesuai dengan fenomena yang terjadi Dimana kantor telah memiliki Penerangan cukup memadai , Suhu udara sudah sesuai dengan standar, tidak terdapat Suara bising yang sering mengganggu, Keamanan kerja sangat terjamin, hubungan antar pegawai cukup dekat

Sesuai dengan teori Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.

Sejalan dengan penelitian Siti Maisarah Hasibuan (2014) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin, dari hasil analisis maka hipotesis terbukti, hal tersebut dilihat dari nilai P Value yang kurang dari 0,05 yaitu 0,017 dan memiliki original sampel yang positif yaitu 0.086

Sesuai dengan fenomena yang terjadi Latar belakang pendidikan membuat beban kerja terlalu berat, pegawai tidak pernah mengikuti Kursus atau diklat, Pekerjaan mengharuskan melakukan pekerjaan dengan tahapan dan waktu penyelesaian pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan, Pekerjaan yang dilakukan memiliki Kompleksitas pekerjaan yang cukup padat, Tingkat kesulitan pekerjaan menjadikan pekerjaan saya cukup berat, Alat dan sarana kerja pada kantor belum membantu dalam pekerjaan, Suasana/ kondisi tempat kerja kurang mendukung pekerjaan, Pelimpahan tugas dan wewenang yang sering dilakukan kepada pegawai secara tiba-tiba

Sesuai dengan teori menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sejalan dengan penelitian Yanti Komala Sari (2013) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin, dari hasil analisis maka hipotesis terbukti, hal tersebut dilihat dari nilai P Value yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan memiliki original sampel yang positif yaitu 0.860

Sesuai dengan fenomena yang terjadi Dimana kantor telah memiliki Penerangan cukup memadai , Suhu udara sudah sesuai dengan standar, tidak terdapat Suara bising yang sering mengganggu, Keamanan kerja sangat terjamin, hubungan antar pegawai cukup dekat

Sesuai dengan teori Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.

Sejalan dengan penelitian Munparidi (2014) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin, dari hasil analisis maka hipotesis terbukti, hal tersebut dilihat dari nilai P Value yang kurang dari 0,05 yaitu 0,019 dan memiliki original sampel yang positif yaitu 0.075

Sesuai dengan fenomena yang terjadi pegawai merasa bahwa Tuntutan Tugas yang dikerjakannya cukup berat, Tuntutan Peran yang cukup banyak, Tuntutan Antar Pribadi yang membuat pegawai merasa pekerjaan terlalu berat, Struktur Organisasi yang tidak terstruktur dengan baik sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, walaupun Kepemimpinan Organisasi sudah membantu dalam bekerja

Sesuai dengan teori Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Sejalan dengan penelitian Ida Yuliawati (2020) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin
5. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- Abdul, D. F. (2019). Pengujian Hipotesis Penelitian Survey Usability Website ResearchGate Menggunakan SmartPLS.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (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).
- Amstrong, Gary dan Philip, Kotler. 2012 Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Ardiani, Astrid. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta
- Gio, P. U. (2017). Panduan Mengolah Data dengan K-Stat (Disertai Perbandingan Hasil dengan SPSS, Minitab, Eviews, Amos, Lisrel, SmartPLS & WarpPLS).
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta) (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Kusumah, E. P. (2023). Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS Dan Smart-PLS. Deepublish.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls. Pascal Books.
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28-48.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78-88.

Profil Penulis

1. **Hardika Muhammad Fatih, S.Kom., M.M.**, Keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Jl. Ahmad Yani Km 5.5 Banjarmasin
Email: hardikamf@stiepancasetia.ac.id.
2. **Dahlia Iskandar, SE., MM., Ak.**, Keilmuan Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Jl. Ahmad Yani Km 5.5 Banjarmasin
Email: lina.jfsapar@gmail.com