Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review Vol: 5, No 1, 2025, Page: 1-13

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo

Dian Pribadi*, Widarta

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 responden yang dipilih secara *purposive sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja yang lebih baik, pengelolaan stres, dan pembangunan lingkungan kerja yang sesuai

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

DOI: https://doi.org/10.53697/emba.v5i1.2387
*Correspondence: Dian Pribadi
Email: dianp053@gmail.com

Received: 21-04-2025
Accepted: 21-05-2025
Published: 21-06-2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and work environment on the performance of honorary employees at the Public Works, Housing, and Settlement Areas Office of Kulon Progo Regency. The research utilized a quantitative method with a causal associative design. Data were collected through questionnaires distributed to 80 respondents selected using purposive sampling. The analysis revealed that workload and work environment have a significant positive effect on employee performance, while work stress has a negative effect. Simultaneous testing indicated that workload, work stress, and work environment collectively have a significant impact on employee performance. These findings highlight the importance of efficient workload management, stress reduction, and improvement of the work environment to enhance the performance of honorary employees.*

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

Pendahuluan

Dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, SDM berperan sebagai komponen strategis bagi berbagai organisasi (Rumawas, 2018). Peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek kunci dalam mewujudkan keberhasilan dan ketepatan guna suatu lembaga, tak terkecuali di ranah birokrasi. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai honorer yang bertugas di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo berkontribusi sangat signifikan. Meski demikian, beban kerja yang berat,

stres kerja, serta lingkungan kerja yang belum maksimal merupakan hambatan serius yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai (Jones, 2018).

Menurut catatan yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kulon Progo, sebanyak 340 pegawai honorer tercatat dari keseluruhan 406 tenaga kerja yang bertugas di Dinas Pekerjaan Umum. Mengingat jumlah pegawai honorer yang mendominasi, persoalan kinerja pegawai pada status kepegawaian tersebut memerlukan penanganan secara cepat dan tepat. Sejumlah tantangan seperti beban kerja yang berlebihan, minimnya pemberian kompensasi, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kerap berdampak pada penurunan semangat kerja, hasil kerja, dan tingkat kesejahteraan para pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu sudah membahas secara mendalam tentang dampak beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Sutrisno (2018) mengungkapkan bahwa upaya pembenahan sistem pengelolaan beban kerja, penanganan stres kerja, dan pembaruan kondisi lingkungan kerja menjadi hal yang amat penting dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai. Namun, terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana ketiga faktor ini secara simultan memengaruhi kinerja pegawai honorer, khususnya di sektor pemerintah daerah dengan karakteristik dan tantangan unik seperti di Kabupaten Kulon Progo. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang kontradiktif, terutama terkait dampak stres kerja, di mana stres dapat berperan sebagai penghambat atau justru sebagai pemicu kinerja tergantung pada konteks dan mekanisme pengelolaannya.

Penelitian ini bermaksud mempelajari secara terukur dampak beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai honorer yang bertugas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kulon Progo. Temuan yang diperoleh direncanakan mampu menyumbang pembaruan wawasan terkait manajemen SDM, sekaligus menghadirkan masukan nyata untuk menyusun langkah-langkah taktis dalam mengoptimalkan kinerja pegawai honorer dengan cara mengatur beban kerja, mengatasi stres kerja, serta menyempurnakan lingkungan kerja.

Landasan Teori

Kinerja

Pencapaian dalam pelaksanaan berbagai tugas yang dibebankan dapat diukur melalui kinerja, yang terwujud dengan menggabungkan aspek keahlian, pembelajaran, dedikasi, serta durasi pengerjaan, sebagaimana diungkapkan Hasibuan (2019). Akbar (2018) mengutip pandangan Handoko yang memaparkan bahwa terdapat beberapa aspek yang berdampak pada kinerja, mencakup dorongan semangat bekerja, rasa puas dalam bertugas, tingkat stres, situasi pekerjaan, mekanisme pemberian imbalan, dan rancangan aktivitas kerja. Adapun dalam mengukur kinerja karyawan, Silaen (2021) mengemukakan pemikiran Robbins yang mengidentifikasi lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen.

Beban Kerja

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, definisi beban kerja mengacu pada kuantitas aktivitas yang perlu dilaksanakan dalam suatu posisi atau bagian organisasi, yang dihitung melalui perkalian antara jumlah kegiatan dengan parameter waktu.

Mahawati et al. (2021) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan akumulasi dari berbagai aktivitas ragawi serta pemikiran yang dibebankan kepada pekerja untuk diselesaikan. Setiap pekerja mengemban amanah yang melekat pada posisi mereka, dengan masing-masing memiliki kemampuan tersendiri dalam menjalankan kewajiban tersebut. Rolos et al. (2018) mengutip pandangan Putra yang memaparkan bahwa indikator beban kerja mencakup empat aspek utama: tujuan yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Stres Kerja

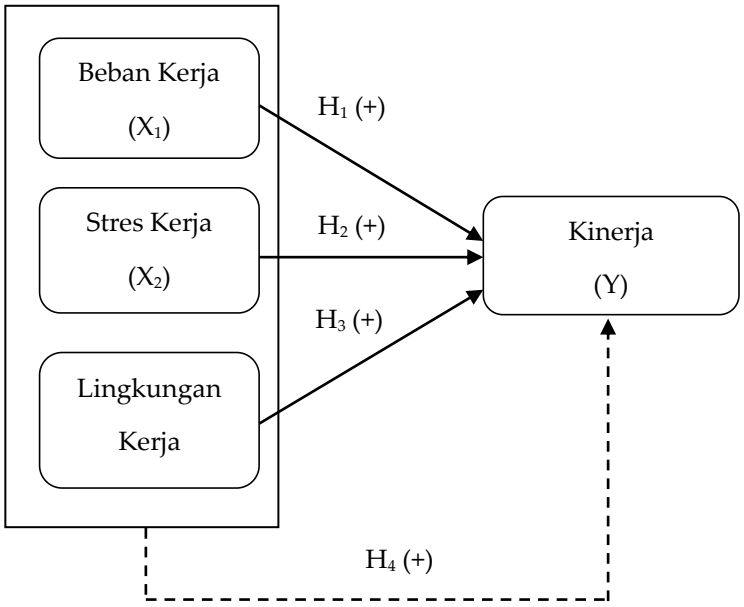
Kondisi yang berdampak pada perasaan, pola pemikiran, serta kondisi fisik seseorang merupakan pengertian dari stres, sebagaimana disampaikan oleh Hasibuan (dalam Dewi dan Sintaasih, 2016). Stres kerja dapat dipahami sebagai situasi tidak selaras antara karakter pekerja dengan aktivitas yang dijalankan di lokasi pekerjaan, demikian pendapat yang dikemukakan Rivai dan Mulyadi (dalam Buulolo, 2021). Dalam mengukur tingkat stres kerja, terdapat sejumlah indikator yang perlu diperhatikan, mencakup beban kerja, perspektif seorang pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas di tempat kerja.

Lingkungan Kerja

Konsep lingkungan kerja telah dijabarkan oleh beberapa ahli. Menurut pemaparan Nitisemito (1992), lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekeliling para pekerja yang berdampak pada cara mereka menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Sementara itu, hasil penelitian Nurhandayani (2022) memaparkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai aspek yang meliputi unsur jasmani dan rohani, dimana aspek-aspek tersebut memberikan dampak terhadap aktivitas pekerja, baik dampak yang terjadi secara spontan maupun bertahap. Terkait dengan pengukurannya, Sedarmayanti (2014) telah menyusun indikator lingkungan kerja yaitu, penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan , keamanan kerja dan hubungan pegawai.

Hipotesis Penelitian

Keterkaitan berbagai variabel ditunjukkan melalui diagram panah yang memperlihatkan arah serta pola hubungan antara beberapa komponen, yakni: dampak dari Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3) pada Kinerja (Y). Setiap variabel bebas memiliki jalur tersendiri dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja, mulai dari dampak Beban Kerja, efek Stres Kerja, hingga kontribusi Lingkungan Kerja pada performa kerja. Gambaran skematik berikut menyajikan rangkaian hubungan antar variabel dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Metodologi

Metode yang diterapkan dalam penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kausal melalui perhitungan kuantitatif. Penelitian ini bermaksud memaparkan keterkaitan antara dua variabel yang memiliki pola sebab-akibat, yakni variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengambilan data penelitian berlangsung pada instansi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman yang beralamat di Jalan Sugiman, wilayah Kalurahan Pengasih, Kapanewon Pengasih di wilayah Kabupaten Kulon Progo. Proses pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner, dengan sasaran responden merupakan para pegawai honorer yang telah mengabdi minimal dua tahun pada instansi tersebut.

Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini mencapai 406 orang yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, dengan rincian 66 orang berstatus pegawai negeri sipil serta 340 orang merupakan pegawai honorer. Dalam menentukan jumlah sampel, perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan rumus matematis:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

n = ukuran sampel
N = jumlah populasi
e = eror
Dengan *margin of error* 10%, sampel didapat sebagai berikut :

$$n = \frac{340}{1 + 340.0{,}1^2}$$

$$n = 77{,}27 \approx 80$$

Dapat disimpulkan ukuran sampel yang digunakan yaitu 80 orang pegawai.

Rumus perhitungan regresi linier berganda yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas serta satu variabel terikat dengan susunan sebagai berikut:

$Y=a+b_1 X_1+b_2 X_2+b_3 X_3+e$

Keterangan:

α = konstanta

b1 b2 b3 = koefisien regresi

Y = variabel dependen (Kinerja)

X1 = variabel independen (Beban Kerja)

X2 = variabel independen (Stres Kerja)

X3 = variabel independen (Lingkungan Kerja)

e = variabel error

Hasil dan Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengukur pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai honorer yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman di wilayah Kabupaten Kulon Progo. Sebanyak 80 orang responden telah memberikan jawaban melalui kuesioner, dimana seluruh data yang terkumpul akan diproses menggunakan perangkat SPSS versi 22. Instrumen pengukuran mencakup beberapa kelompok pernyataan, yaitu variabel Kinerja (Y) yang memuat 8 butir, variabel Beban Kerja (X1) sebanyak 6 butir, variabel Stres kerja (X2) terdiri dari 7 butir, serta variabel Lingkungan Kerja (X3) yang juga berisi 7 butir pernyataan.

Hasil Uji Validitas

Dalam menentukan keabsahan instrumen, Ghozali (2016) memaparkan bahwa pengukuran validitas dilaksanakan melalui perbandingan antara nilai korelasi Pearson (rhitung) dengan rtabel. Suatu butir instrumen dapat ditetapkan sebagai valid apabila memenuhi dua syarat: nilai rhitung menunjukkan angka positif dan besarannya melampaui rtabel. Namun, butir instrumen akan dinyatakan gugur atau tidak valid ketika nilai rhitung berada di bawah rtabel atau menunjukkan angka negatif.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1_1	0,591	0,220	Valid
	X1_2	0,773	0,220	Valid
	X1_3	0,614	0,220	Valid
	X1_4	0,781	0,220	Valid
	X1_5	0,749	0,220	Valid
	X1_6	0,685	0,220	Valid
Stres Kerja (X2)	X2_1	0,687	0,220	Valid
	X2_2	0,761	0,220	Valid
	X2_3	0,855	0,220	Valid
	X2_4	0,733	0,220	Valid
	X2_5	0,823	0,220	Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	X2_6	0,753	0,220	Valid
	X2_7	0,781	0,220	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3_1	0,686	0,220	Valid
	X3_2	0,851	0,220	Valid
	X3_3	0,716	0,220	Valid
	X3_4	0,683	0,220	Valid
	X3_5	0,711	0,220	Valid
	X3_6	0,804	0,220	Valid
	X3_7	0,648	0,220	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,641	0,220	Valid
	Y2	0,621	0,220	Valid
	Y3	0,625	0,220	Valid
	Y4	0,651	0,220	Valid
	Y5	0,674	0,220	Valid
	Y6	0,732	0,220	Valid
	Y7	0,657	0,220	Valid
	Y8	0,792	0,220	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, keseluruhan indikator yang diterapkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian memiliki nilai koefisien korelasi melebihi angka r tabel sebesar 0,220, yang membuktikan kevalidan seluruh indikator tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,787	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,886	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tampilan Tabel 2 yang disajikan, ditemukan bahwa besaran *cronbach's alpha* pada seluruh variabel melampaui angka 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas memenuhi standar keandalan yang ditetapkan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan menentukan besaran dampak beberapa variabel independen sekaligus pada satu variabel dependen dalam suatu pengukuran statistik.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	*Std. Error*	*Beta*	t	*Sig.*
1	*(Constant)*	15,296	2,713		5,638	,000
	Beban Kerja	,617	,106	,555	5,829	,000
	Stres Kerja	-,105	,065	-,133	-1,635	,106
	Lingkungan Kerja	,182	,087	,210	2,093	,040
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Mengacu pada perhitungan analisis regresi linier berganda yang tersaji dalam tabel 3, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 15{,}296 + 0{,}617X_1 - 0{,}105)X_2 + 0{,}182X_3 + e$$

Angka tetap (α) memperlihatkan besaran kinerja (Y) serta variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) yang bernilai tetap pada angka 15,296. Hal ini mengindikasikan bahwa meski tanpa kehadiran variabel-variabel bebas tersebut, kinerja masih dapat terwujud akibat dampak dari faktor-faktor lainnya.

Hasil perhitungan menunjukkan angka 0,617 pada variabel beban kerja (X1), yang mengindikasikan bahwa ketika terjadi pertambahan satu unit variabel tersebut, maka kinerja akan bertambah sebanyak 0,617 unit, dengan asumsi semua variabel yang lain bersifat konstan atau tidak berubah. Dalam hal ini, variabel beban kerja memperlihatkan nilai yang positif serta memiliki arah terhadap kinerja.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai -0,105 pada variabel stres kerja (X2), yang mengindikasikan bahwa ketika unsur-unsur lain tetap atau tidak berubah, peningkatan satu unit pada variabel tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja sebanyak 0,105 unit. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel stres kerja memberikan dampak berlawanan arah terhadap kinerja, yang ditandai dengan besaran bernilai minus.

Hasil perhitungan menunjukkan angka 0,182 pada variabel lingkungan kerja (X3), yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit variabel tersebut akan mendorong pertambahan kinerja senilai 0,182 unit, dengan asumsi variabel-variabel lain bersifat konstan. Temuan ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan dampak yang menguntungkan serta mengarah pada perbaikan kinerja.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	*Std. Error*	*Beta*	t	*Sig.*
1	*(Constant)*	15,296	2,713		5,638	,000
	Beban Kerja	,617	,106	,555	5,829	,000
	Stres Kerja	-,105	,065	-,133	-1,635	,106
	Lingkungan Kerja	,182	,087	,210	2,093	,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Mengacu pada hasil yang tersaji dalam tabel 4, dengan nilai t tabel sebesar 1,991, dapat diuraikan hasil berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)
   Hipotesis 1 (H1):
   Perhitungan statistik menampilkan angka t hitung untuk variabel beban kerja mencapai 5,829, sementara t tabel berada pada angka 1,991. Perbandingan kedua nilai memperlihatkan bahwa t hitung melebihi t tabel. Saat diamati, tingkat signifikansi untuk variabel beban kerja yang tercatat 0,000 berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hasil pengolahan data tersebut membuktikan adanya pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H1 terbukti, dimana variabel beban kerja menghasilkan pengaruh yang positif dengan tingkat signifikansi yang memadai terhadap kinerja.
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)
   Hipotesis 2 (H2):
   Hasil perhitungan statistik menampilkan bahwa nilai t hitung untuk variabel stres kerja mencapai -1,635, sementara nilai t tabel terdata sebesar 1,991. Perbandingan kedua angka tersebut memperlihatkan bahwa t hitung berada di bawah t tabel. Pengujian juga menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,106 untuk variabel beban kerja, yang melebihi batas signifikansi minimum 0,05. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, yang mengakibatkan H2 tidak dapat diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)
   Hipotesis 3 (H3):
   Hasil perhitungan statistik menampilkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,093, melebihi angka t tabel yang tercatat 1,991. Perbandingan angka tersebut memperlihatkan besaran t hitung yang melampaui t tabel. Pengujian statistik juga mengungkapkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja mencapai 0,040, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, terbukti bahwa variabel lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja.

Kesimpulannya, H3 dapat dinyatakan terbukti kebenarannya, dengan temuan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan dampak yang positif serta signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

Uji F

Pelaksanaan uji hipotesis tersebut bertujuan mengidentifikasi keberadaan pengaruh simultan yang terjadi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,574	3	155,858	32,802	,000[b]
	Residual	361,114	76	4,751		
	Total	828,687	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Perhitungan statistik melalui uji F yang tersaji dalam tabel 5 memperlihatkan angka F hitung mencapai 32,802 disertai tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa angka ini berada di bawah ambang batas 0,05. Mengingat perolehan nilai F hitung melebihi F tabel dan signifikansi F kurang dari α (0,05), maka keputusan yang diambil adalah menolak H0 serta menerima H4. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara bersamaan antara tiga variabel bebas, yakni beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan statistik melalui uji t memperlihatkan angka signifikansi beban kerja sebesar 0,000 yang berada di bawah batas nilai 0,05, sehingga menghasilkan penerimaan H1 dan membuktikan adanya pengaruh positif beban kerja pada kinerja pegawai. Standar pekerjaan menjadi indikator dominan yang berperan dalam pengaruh ini, di mana perasaan puas terhadap hasil pekerjaan mencerminkan hubungan positif antara beban kerja yang sesuai dan peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kurnia & Sitorus (2022), Nabawi (2019), dan Nurhandayani (2022).

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan statistik menunjukkan bahwa uji t untuk variabel stres kerja menghasilkan angka -1,635, yang berada di bawah nilai t tabel sebesar 1,991. Sementara itu, tingkat signifikansi mencapai 0,106, melebihi batas kritis 0,05, sehingga mengakibatkan penolakan H1. Temuan ini memperlihatkan tidak adanya pengaruh stres kerja pada kinerja pegawai. Hasil pengukuran memperlihatkan bahwa indikator yang paling menonjol terkait dengan beban kerja berlebih, dimana para responden menyatakan

bahwa rasa lelah menjadi permasalahan yang paling sering dialami. Meski tidak signifikan, penting untuk mencatat bahwa beban kerja berlebihan perlu diperhatikan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya, seperti Wartono (2017), Christy & Amalia (2017), dan Gunawan (2018), yang menemukan pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan statistik melalui uji t memperlihatkan angka signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,040 yang berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga mengkonfirmasi penerimaan H1. Hasil analisis mengungkapkan adanya dampak positif yang bermakna dari lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Diantara berbagai indikator yang diamati, interaksi harmonis antar pegawai muncul sebagai faktor kunci, yang mencerminkan kebutuhan akan pertukaran informasi dan kerja sama yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Kesimpulan tersebut mendapat dukungan dari sejumlah penelitian terdahulu, seperti yang dilaporkan oleh Asriani & Abdullah (2018), Sunarsi et al. (2020), serta Rahmawanti (2014), dimana kondisi lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data penelitian mengungkapkan adanya pengaruh serentak dari tiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketiga variabel tersebut mencakup beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) yang secara bersama memberikan dampak pada kinerja (Y). Perhitungan statistik melalui uji F menghasilkan angka 32,802 pada tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Mengingat besaran F hitung melampaui F tabel dan nilai signifikansi F kurang dari α (0,05), maka hipotesis keempat (H4) dapat dinyatakan valid. Hasil yang diperoleh menguatkan penelitian-penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Simanjuntak dan rekan (2021), Huda dan Azar (2021), serta Nisak dan Andriani (2022).

Simpulan

Setelah melakukan pengumpulan dan pengolahan data melalui serangkaian uji statistik, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan penting:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memberikan pengaruh yang menguntungkan pada kinerja pegawai (Y) di kalangan pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo.
2. Hasil analisis memperlihatkan bahwa stres kerja (X2) tidak menghasilkan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo.
3. Hasil analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja (X3) menghasilkan pengaruh yang menguntungkan pada kinerja pegawai (Y) di lingkup pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo.
4. Analisis menyeluruh memperlihatkan bahwa ketiga variabel - beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) - secara bersama-sama membentuk pengaruh pada kinerja pegawai (Y) di ranah pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum,

Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo.

Mengacu pada temuan dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, berikut masukan yang diajukan:

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Direkomendasikan agar Dinas PUPKP Kabupaten Kulon Progo melakukan penilaian ulang terhadap pembagian beban kerja supaya pemberian tugas dapat terdistribusi secara proporsional berdasarkan kemampuan pegawai, sehingga kinerja dapat dipertahankan pada tingkat maksimal.

Meskipun stres kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja, instansi perlu memperhatikan manajemen stres untuk mencegah dampak negatif jangka panjang, terutama terkait kelelahan akibat beban kerja.

Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja kondusif melalui peningkatan fasilitas kerja seperti pencahayaan, tata ruang, dan pengurangan kebisingan. Selain itu, hubungan interpersonal dapat ditingkatkan melalui program pengembangan tim dan komunikasi terbuka antara karyawan serta atasan-bawahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti diharapkan mengeksplorasi tema atau judul relevan dengan penelitian ini menggunakan metode analisis berbeda.

Penelitian dengan arah yang sama bisa menyertakan faktor-faktor tambahan guna menghasilkan pemahaman yang inovatif dalam memajukan pengetahuan, terutama terkait bidang Manajemen SDM.

Daftar Pustaka

Aisyah, N. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3

Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 58-69.

Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).

Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 74-83.

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2020). The Handbook of Stres and Health: A Guide to Research and Practice. Wiley-Blackwell.

Dewi, A. A. C. T. B., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati, 6(2), 100217.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.

Greenberg, J. (2021). Behavior in Organizations. Pearson Education.

Gunawan, H. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 1(2), 56-61.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora, 13(2), 160-172.

Jones, G. R. (2018). Organizational Theory, Design, and Change. Pearson.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2008). Peraturan Mendagri RI Nomor 12 Tahun 2008 Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 48-57.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. https://repository.unai.edu/id/eprint/313

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.

Nitisemito, Alex. (1992). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(2), 304-313.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108-110.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 215-228.

Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson Education.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6(004), 19–27. https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27

Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 5(1), 117–123.

Sutrisno, E. (2018). The role of honorarium employees in public service: A case study in local government. Journal of Public Administration, 14(2), 123-137.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41-55.