

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA
PEGAWAI KECAMATAN SEMARANG
TENGAH KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

Oleh :

**ARDYA ULVIANA
NPM 220202000065**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
SEMARANG
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ardy Ulviana

Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000065

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti plagiat, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 3 Mei 2025

Penulis,

Ardy Ulviana

NPM. 220202000065

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ardya Ulviana
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000065
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress
kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada
Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota
Semarang)

Semarang, 3 Mei 2025

Mengetahui,
Ketua STIE SEMARANG

Dosen Pembimbing

Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., M.M
NIDN. 060310802

Natoil, S.Ag, MM
NIDN. 0610046901

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Ardya Ulviana
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000065
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress
kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada
Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota
Semarang)

Telah LULUS UJIAN pada tanggal : 3 Mei 2025

Penguji 1

Penguji 2

(Natoil, S.Ag, MM)
NIDN. 0610046901

(Moh. Tamrin, S.Pd, M. Si)
NIDN. 0621017602

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

QS. Al-Insyirah : 6-7

Persembahan

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Karya tulis Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua yang tidak pernah berhenti mendoakan saya.
2. Putra Setiawan, terimakasih sudah menjadi suami yang sabar dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
3. Janaka Elhasiq, terimakasih sudah menjadi anak yang baik dan tidak rewel selama Bunda mengerjakan skripsi.
4. Natoil, S.Ag, MM, dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan dan bimbingan untuk penelitian ini.
5. Teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan motivasi dan bantuan baik secara langsung ataupun tidak, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

ABSTRAK

Perubahan yang cepat di era globalisasi menuntut organisasi publik seperti Kantor Kecamatan Semarang Tengah untuk mengoptimalkan sumber daya manusia guna mencapai pelayanan prima. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menjadi indikator turunnya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang sebagai upaya peningkatan efektivitas pelayanan publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semarang Tengah yang berjumlah 103 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 103. Variabel independen dalam penelitian ini Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,845. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja mempunyai peranan 84,5% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel kinerja pegawai.

Saran yang diberikan terkait beban kerja adalah dengan memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Saran terkait lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas kerja. Terkait stress kerja, sarannya adalah memberikan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja pegawai.

Kata kunci : Beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The rapid changes in the era of globalization require public organizations such as the Semarang Tengah District Office to optimize their human resources in order to deliver excellent public services. A high rate of employee absenteeism indicates a decline in employee performance. This study aims to analyze the effect of workload, work environment, and work stress on the performance of employees at the Semarang Tengah District Office, Semarang City, as an effort to improve the effectiveness of public services.

The population in this study consisted of all 103 employees at the Semarang Tengah District Office. A census sampling method was used, resulting in a total sample of 103 respondents. The independent variables in this study are workload, work environment, and work stress, while the dependent variable is employee performance. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results show that workload has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. The work environment significantly affects employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work stress also significantly affects employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The adjusted R Square value is 0.841, indicating that the independent variables—workload, work environment, and work stress—collectively explain 84.1% of the variance in employee performance.

It is recommended that workload be assigned based on the employees' responsibilities. The work environment should be improved by providing facilities that support productivity. To reduce work stress, it is advised to offer recognition or appreciation for employees' performance.

Keywords: *workload, work environment, work stress, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang. Saya mengetahui bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Sarjana Manajemen.
2. Bapak Natoil, S.Ag, MM. Selaku Kepala Progam Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dalam belajar di STIE Semarang, serta selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan.
3. Bapak Aniceto Magno Da Silva, AP, S.Sos, SH, MH , Selaku Camat Semarang Tengah, dan segenap pegawai Kecamatan Semarang Tengah yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penelitian skripsi.
4. Orang tua beserta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf STIE Semarang. Seluruh pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang telah memberikan kesempatan dan membantu dalam penelitian ini.
6. Teman-teman yang telah membantu dan mendukung penulis dalam memperoleh gelar Sarjana (S1).
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu atas terselesaikannya usulan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih kurang dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini.

Semarang, 3 Mei 2025

Ardya Ulviana
NPM. 220202000065

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2. Beban Kerja.....	12
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4. Stres Kerja	21
2.2. Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Pemikiran	28
2.4. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel	32
3.1.1. Populasi	32
3.1.2. Sampel	32
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	32
3.3. Metode Pengumpulan Data	36
3.3.1. Uji Kualitas Data	36
3.4. Metode Analisis Data	39
3.4.1. Uji Kualitas Data	39
3.4.2. Uji Asumsi Klasik	37
3.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.4.4. Uji Kelayakan Model.....	41
3.4.5. Pengujian Hipotesis / uji t.....	41
3.4.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.2. Pembahasan	65

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Lama Bekerja Responden	44
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	45
Tabel 4.4 Deskripsi responden tentang beban kerja	46
Tabel 4.5 Deskripsi responden tentang lingkungan kerja.....	47
Tabel 4.6 Deskripsi responden tentang stress kerja	49
Tabel 4.7 Deskripsi responden tentang kinerja pegawai.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji linier berganda	55
Tabel 4.11 Hasil Uji	57
Tabel 4.12 Hasil Uji kelayakan model.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji koefisien determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	52
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 2. Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa “Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.” Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat (Ningrum, dkk, 2022)

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi

perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro (Hafidzi, dkk, 2023)

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sulastri & Onsardi (2020), sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan haruslah memperhatikan

beban kerja yang diberikan kepada karyawan-karyawannya. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana aman, nyaman, dan tenteram, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Santoso dan Yang (2020) antara lain, yaitu Tata Letak ruang kerja, Keamanan di Lingkungan Kerja, Fasilitas Perusahaan, Sirkulasi Udara, dan Suhu Udara. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Dalam mencapai kinerja yang baik, beberapa masalah perlu mendapat perhatian, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan tenang sehingga seperti itulah adanya berdampak pada hasil kerja dan kinerja (Kusuma, 2021). Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan berada produktif sangat penting untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi, korporasi atau usaha kecil. Hubungan antara pekerjaan, tempat kerja dan alat kerja, tempat kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Manajemen yang mendikte bagaimana, tepatnya, untuk memaksimalkan produktivitas karyawan berpusat pada dua area fokus utama: pribadi motivasi dan infrastruktur lingkungan kerja (Kusuma, 2021).

Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Pekerjaan harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki karyawan-karyawan yang merasa tegang, ketakutan dan cemas akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan, tata kerja dan letak fisik serta struktur organisasi yang tidak jelas akan mengakibatkan menurunkan kinerja pada karyawan. Apabila stres yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya pegawai bertambah besar.

Kecamatan Semarang tengah mencakup 15 kelurahan, yaitu Kelurahan Miroto, Kelurahan Brumbungan, Kelurahan Jagalan, Kelurahan Kranggan, Kelurahan Gabahan, Kelurahan Kembang Sari, Kelurahan Sekayu, Kelurahan Pandansari, Kelurahan Banguharjo, Kelurahan Kauman, Kelurahan Purwodinatan, Kelurahan Karang Kidul, Kelurahan Pekunden, Kelurahan Pendrikan Kidul, dan Kelurahan Pendrikan Lor. Tugas Utama Kantor Kecamatan Semarang Tengah memberikan pelayanan kepada Masyarakat Kecamatan Semarang Tengah seperti : pembuatan KTP, Pembuatan KK, Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Pembayaran Pulsa Listrik, dan Pembayaran pulsa handphone. Pada bulan Januari - Maret 2024, jumlah pegawai kecamatan ada 106 orang. Akan tetapi mulai bulan April - Juni 2024, memiliki jumlah pegawai sebanyak 103 orang. Untuk memberikan pelayanan prima kepada Masyarakat, diperlukan dukungan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang tengah Kota Semarang. Selama 6 bulan

pengawasan awal, diperoleh data bahwa banyak pegawai yang sering tidak masuk (absen), sebagian besar pegawai dalam satu bulan sering absen tidak hadir dalam tugasnya di Kantor Kecamatan Semarang tengah Kota Semarang. Berikut adalah tabel jumlah pegawai dan Tingkat absensi pegawai :

Tabel 1.1.
Data Pegawai dan Tingkat absensi Pegawai

No	Bulan	Jumlah Pegawai Aktif	Jumlah Pegawai Absen	% Ketidakhadiran
1.	Januari 2024	106	27	25%
2.	Februari 2024	106	106	100%
3.	Maret 2024	106	33	31%
4.	April 2024	103	24	23%
5.	Mei 2024	103	31	30%
6.	Juni 2024	103	31	30%

Sumber : Kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, diketahui bahwa sebagian besar pegawai selalu absen dalam satu bulan. Pada bulan Januari 2024 jumlah pegawai yang absen sebesar 25%, bulan Februari 2024 semua pegawai pernah absen dalam bekerja. Sampai dengan bulan Juni 2024, sebanyak 30% pegawai absen dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan adanya penurunan kinerja Pegawai pada pegawai kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang, terlebih Kantor kecamatan Semarang Tengah merupakan kantor yang memberikan pelayanan bagi masyarakat khususnya Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Hasil penelitian tentang kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020); Wicaksono dan Lie (2024) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim, Ardiansyah (2020) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dkk (2022); Hafidzi dkk (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Warongan dkk (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dkk (2022) serta Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Lie (2024), serta Puspitasari dan Seruni (2022) yang menyatakan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek Kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang, di mana Kantor Kecamatan Semarang Tengah merupakan Institusi pelayanan kepada masyarakat, sehingga diperlukan kinerja Pegawai yang tinggi untuk mewujudkan tujuan Kantor Kecamatan Kota Semarang. Dari penelitian terdahulu, diperoleh hasil bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.

Berdasarkan Uraian tersebut, terdapat keterkaitan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dari uraian-uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja Karyawan merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan sempurna sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti apa yang sudah ditentukan sebelumnya, Wicaksono & Lie (2024) menyatakan seseorang akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik atau kinerjanya menjadi tinggi apabila orang tersebut mempunyai peluang, kemampuan, dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, motivasi mempunyai peranan terhadap kinerja. Motivasi dan kinerja tidak akan terlepas dari kepuasan kerja. Kepuasan Kerja dapat diperoleh apabila dalam bekerja seorang pegawai dapat terpenuhi keinginan dan harapan-harapannya untuk memenuhi kebutuhannya. (Wicaksono & Lie (2024). Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, tulisan ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan Penulis tentang MSDM, dan khususnya mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai. Sehingga dapat menerapkan secara tepat teori dan praktik dalam lapangan kerja.
2. Bagi Instansi, tulisan ini dapat digunakan sebagai informasi untuk lebih meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (Wewengkang, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil seseorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan oleh atasan. Indrayana, dkk (2024) menyatakan tiga dimensi kinerja pegawai, yang pertama yaitu kualitas dengan indikator pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai yang diberikan atasan, pegawai selalu mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, pegawai selalu berkolaborasi baik dengan pegawai lain, pegawai tidak pernah menunda tugas, yang kedua yaitu kuantitas dengan indikator pegawai sabar dalam menjalankan tugas, pegawai bertugas dengan penuh semangat, pegawai jeli dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai memiliki kewajiban, pegawai memiliki interpretasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, yang ketiga yaitu ketepatan tentang waktu dengan indikator pegawai disiplin waktu, pegawai dapat menambah kemampuan diri dengan ikut serta dalam perubahan lingkungan kerja, pegawai selalu datang ke rumah sakit tepat pada waktunya, dan pegawai pulang dari rumah sakit tepat pada waktunya.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing di waktu tertentu (Febria

et al., 2021). Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya terutama dari kinerja seseorang atau kelompok dalam organisasi tersebut. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Warongan, dkk, 2022). Adapun Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Damayanti dan Subagja (2023), yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ningrum, dkk (2022), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Hafidzi, dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. L.R Sayle dan Strauss dalam Puspita & Seruni (2022) menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan

dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Pengertian kinerja adalah pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan (Heriyanti & Putri, 2021). Menurut (Siahaan et al., 2021) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah posisi aktual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif atau negatif. Menurut (Fauzi et al., 2022) kuantitas kerja, kualitas kerja, integritas, tanggung jawab, kehadiran, dan kerja sama adalah semua cara untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang karyawan. Tiga metrik kinerja utama studi ini adalah menurut Heriyanti & Putri, (2021) yaitu: Pekerjaan tanpa kesalahan (kualitas kerja); Menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari yang diantisipasi (kuantitas pekerjaan); Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bahkan jika kepuasan berhasil, itu disebut tidak efisien. Tetapi jika hasil yang diinginkan tidak penting atau kecil, aktivitas tersebut efisien

b. Otoritas (wewenang)

Dalam organisasi formal, otoritas adalah kekuasaan yang dimiliki seorang anggota kelompok atas anggota lain untuk mengarahkan mereka melakukan tugas sesuai dengan kontribusi mereka.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai diukur dengan indikator (Indrayana dkk, 2024):

- a. Teliti
- b. Tepat waktu
- c. Tanggung jawab
- d. Bekerja sama
- e. Kualitas

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan (Rohman & Ichsan, 2021). Menurut Purwatiningsih dan Pamungkas (2022) pendapat mengenai beban kerja erat kaitannya dengan sesuatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penilaian mengenai tugas atau tanggung jawab yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan. Adapun indikator-indikator beban kerja menurut Ali et al.,(2022) antara lain, yaitu Banyaknya Pekerjaan, Target Kerja, Kebosanan, Standar Pekerjaan, dan Kondisi Pekerjaan.

Beban kerja adalah penyebab kedua dari berbagai hal yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Beban kerja yang lebih berat daripada kemampuan pegawai maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Robbins *et al.* (Hermawan, 2022) menyebutkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang kuat hubungannya dengan suatu tugas dengan aktivitas yang harus diselesaikan dalam satu waktu tertentu, bisa itu sudah dilakukan ataupun belum dilakukan. Robbins *et al.* (Hermawan, 2022) menyatakan beban kerja memiliki empat dimensi, yaitu ketidakteraturan dengan indikator perubahan tugas oleh atasan, peran yang tidak jelas, perbedaan kebijakan atasan, serta perselisihan antar pegawai, yang kedua yaitu tidak menyukai kerja diluar jam kerja dengan indikatornya yaitu banyaknya pasien, dan habis tempo pelayanan terhadap pasien, yang ketiga yaitu percepatan pekerjaan dengan indikator keterbatasan waktu, banyaknya pekerjaan, tuntutan rumah sakit, kurangnya pegawai, yang keempat yaitu terlalu banyak tugas dengan indikator kurangnya *skill* pegawai.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu

perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

2.1.2.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu.

Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang

terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja

dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*.

Sama halnya dengan kebisingan, factor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian tugas
- b. Pekerjaan sesuai target
- c. Rasa kebosanan
- d. Standar pekerjaan perusahaan
- e. Kondisi pekerjaan

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pendorong meningkatnya kinerja pegawai merupakan lingkungan pekerjaan yang sehat. Sedarmayanti (2021) menyebutkan lingkungan kerja adalah semua alat (*tools*) serta perlengkapan yang dijumpai, dunia luar, aturan kerja, serta kontrol kerja sebagai individu maupun sebagai tim. Sedarmayanti (Andriyani & Widyanti, 2020) menyatakan dua dimensi lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dengan indikator penerangan tempat kerja, pewarnaan tempat kerja, kebersihan tempat bekerja, distribusi udara yang baik di tempat kerja, kesesuaian tata ruangan, peralatan kerja yang tersedia, bau tidak enak, suara gaduh, dan yang kedua yaitu lingkungan non fisik, dengan indikator suasana tempat kerja, penjelasan pekerjaan, dan pemeriksaan tugas.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2021). Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut Mujib dan Indarono (2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam

melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana aman, nyaman, dan tenteram, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Santoso dan Yang (2020) antara lain, yaitu Tata Letak ruang kerja, Keamanan di Lingkungan Kerja, Fasilitas Perusahaan, Sirkulasi Udara, dan Suhu Udara.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Aksesibilitas sumber daya seperti sarana dan prasarana, serta lingkungan yang ramah yang membantu pekerja menyelesaikan pekerjaannya, semuanya terkait dengan lingkungan kantor. Karyawan dengan pekerjaan serupa membutuhkan lingkungan di tempat kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Karena secara langsung mempengaruhi karyawan, lingkungan tempat kerja dalam organisasi harus diatur (Fauzi et al., 2022). (Suratman Hadi, 2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja seseorang adalah penting karena dapat memengaruhi seberapa baik dia menyelesaikan tugas. Jenis lingkungan kerja yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, yaitu setiap fitur fisik yang mengelilingi tempat kerja dan yang kedua adalah lingkungan kerja non fisik (Woei, 2016).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan

aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Puspitasari & Seruni, 2022).

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penjelasan tentang lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja seperti fasilitas, ventilasi, pencahayaan, suhu udara yang mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua kondisi yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan hubungan, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan (Sulastri & Onsardi, 2020).

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja :

1. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

2. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat

mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai,2012).

Menurut Sukoco (2020), temperature ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24°C dari temperature di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6°C dengan nilai kelembaban sebesar 45% (The Liang Gie dalam Priansa & Garnida, 2015).

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60% Rh.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2013).

5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja :

- a. Tatanan tempat kerja
- b. Keamanan
- c. Fasilitas
- d. Suhu Udara
- e. Sirkulasi udara

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Warongan, dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Stres kerja adalah hal yang terjadi di seluruh organisasi, entah itu organisasi kesehatan atau organisasi yang lain. Stres kerja adalah salah satu penyebab kinerja pegawai tidak meningkat. Robbins & Judge (Saragih & Siahaan, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang mewujudkan ketidakstabilan jasmani serta kejiwaan yang memengaruhi emosi, cara berpikir serta keadaan seseorang. Robbins & Judge (Saragih & Siahaan, 2021) menyatakan stres kerja memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi gejala fisik dengan indikator tensi yang meningkat disebabkan oleh banyak tugas yang harus cepat diselesaikan, kepala terasa pusing dikarenakan beban kerja tinggi, serta mudah merasa letih dengan banyaknya tugas, dimensi yang kedua yaitu gejala psikologis, dengan indikator merasa tertekan dengan tugas yang tidak segera selesai, tensi meningkat diakibatkan karena beban kerja semakin tinggi, serta merasa gelisah karena tugas saat ini membuat tidak bisa mengembangkan keterampilan diri, dimensi yang ketiga yaitu gejala perilaku, dengan indikator sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja, susah tidur diakibatkan oleh beban tugas berlebihan, dan meninggalkan serta tidak kunjung menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai alasan.

Ningrum, dkk (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan

individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Stres kerja adalah tindakan fisik dan emosional itu terjadi ketika ada kesenjangan antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya (Ehsan & Ali, 2019). Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan materi. Menurut Prasetyo dan Sukono (2023) situasi stres seperti masalah keluarga, perselisihan pribadi dengan rekan kerja, atau masalah keuangan juga dapat berdampak pada pekerjaan. Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Damayanti dan Subagja (2023) antara lain, yaitu Kekhawatiran, Gelisah, Tekanan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja adalah :

1. Penyebab Fisik

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-

kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan

antara lain: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu

pekerjaan. e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.4.3. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja adalah :

- a. Mengatasi rasa cemas
- b. Dorongan
- c. Tekanan
- d. Motivasi
- e. Rasa frustrasi

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul, peneliti dan tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Saran
1.	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Sulastri dan Onsardi (2020)	Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Stres Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Menambahkan variabel lain
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar Ardiansyah Halim (2020)	Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Menambahkan variabel lain
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar (2021)	Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Menambahkan variabel lain
4.	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan	Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya	Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasional berpengaruh Terhadap <i>Organizational</i>	Menambahkan variabel lain

No	Judul, peneliti dan tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Saran
	<p>Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Askrimo Kantor Cabang Bandung</p> <p>Ayu Puspitasari dan Seruni Fatimah (2022)</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>		<p><i>Citizenship Behavior</i> Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>	
5.	<p>Pengaruh stres kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sarana agro nusantara</p> <p>Dilla Agista Ningrum, dkk (2022)</p>	<p>Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Bagi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang dapat menghindari stress kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya</p>
6.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) Muhammad Kamil Hafidzi, dkk (2023)</p>	<p>Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Menambahkan variabel lain</p>

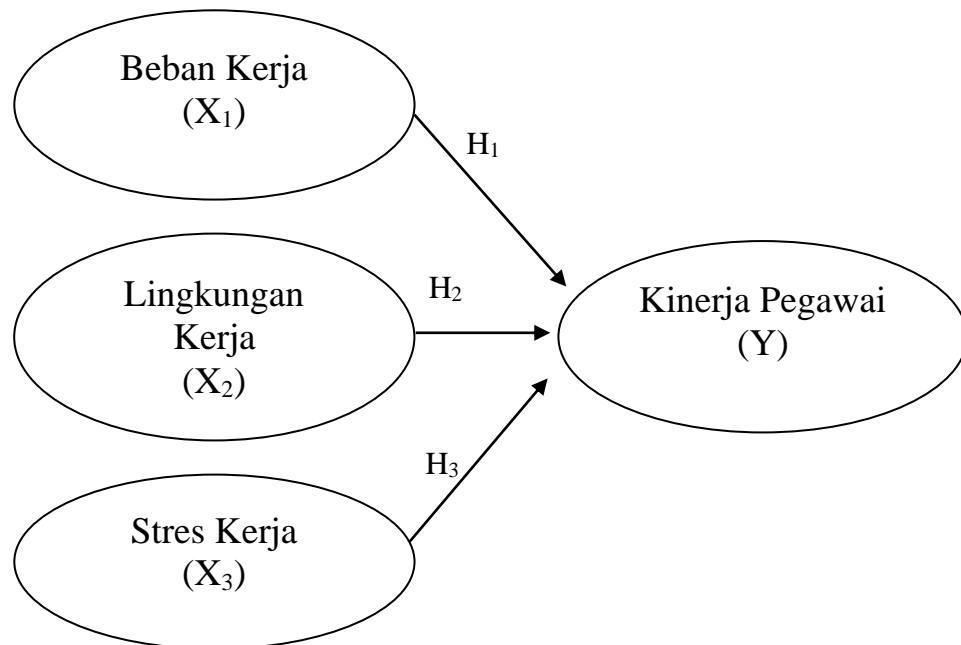
No	Judul, peneliti dan tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Saran
7.	Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yogi Ivan Wicaksono dan Lie Liana (2024)	Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menambahkan variabel lain
8.	Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2024)	Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier berganda	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel lain

Sumber: berbagai jurnal penelitian

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian gambar kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020); Wicaksono dan Lie (2024) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini :

H₁ = Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Hafidzi, dkk, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dkk (2022) serta Hafidzi, dkk (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini:

$H_2 =$ Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.4.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Dinamisasi pemanfaatan Teknologi Informasi dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Warongan, dkk (2022); Ningrum dkk (2022); Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini :

H₃ = Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subjek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang di Jalan Seteran barat No.1, Miroto Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang Fatmawati yang berjumlah 103 orang.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Tengah diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Suharsini Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 103 responden.

3.2 Variabel penelitian dan Definisi Operasional variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

3.2.1.1 Variabel terikat

Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel Bebas (Independen) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain

(Sugiyono, 2010). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.2.1.2 Variabel Bebas

Yang menjadi variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja. Variabel terikat (dependen) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2010). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3).

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja (X_1)

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan.

Beban Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator (Rohman & Ichsan, 2021):

- a. Pemberian tugas
- b. Pekerjaan sesuai target
- c. Rasa kebosanan
- d. Standar pekerjaan perusahaan
- e. Kondisi pekerjaan

Beban Kerja diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator (Hafidzi, 2023) :

- a. Tatanan tempat kerja
- b. Keamanan
- c. Fasilitas
- d. Suhu Udara
- e. Sirkulasi udara

Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5.

3. Stres Kerja (X_3)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator (Ningrum, dkk 2022):

- a. Mengatasi rasa cemas
- b. Dorongan
- c. Tekanan
- d. Motivasi
- e. Rasa frustrasi

Stres Kerja diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil seseorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan oleh atasan (Erri, dkk 2021). Kinerja Pegawai diukur dengan indikator:

- a. Teliti
- b. Tepat waktu
- c. Tanggung jawab
- d. Bekerja sama
- e. Kualitas

Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5.

Tabel 3.1
Definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X ₁)	jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemberian tugas b. Pekerjaan sesuai target c. Rasa kebosanan d. Standar pekerjaan perusahaan e. Kondisi pekerjaan
Lingkungan Kerja (X ₂)	Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> a. Tataan tempat kerja b. Keamanan c. Fasilitas d. Suhu Udara e. Sirkulasi udara
Stres Kerja (X ₃)	Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang	<ol style="list-style-type: none"> a. Mengatasi rasa cemas b. Dorongan c. Tekanan d. Motivasi e. Rasa frustrasi
Kinerja Pegawai (Y)	Keseluruhan hasil seseorang pegawai saat menjalankan	<ol style="list-style-type: none"> a. Teliti b. Tepat waktu c. Tanggung jawab

Variabel	Definisi	Indikator
	tugas sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan oleh atasan	d. Bekerja sama e. Kualitas

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2024

3.3 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung ke Kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada para Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden.

3.3.1 Uji Kualitas Data

3.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil *factor loading* menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Untuk mengukur tingkat validitas yang dapat dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan menghitung nilai KMO. Jika nilai KMO > 0,5 maka layak untuk dilakukan pengujian Selanjutnya. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. (Ghozali, 2011).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	0,873	Kinerja Pegawai 1	0,847	0,4	Valid
		Kinerja Pegawai 2	0,949	0,4	Valid
		Kinerja Pegawai 3	0,973	0,4	Valid
		Kinerja Pegawai 4	0,961	0,4	Valid
		Kinerja Pegawai 5	0,976	0,4	Valid
Beban Kerja (X ₁)	0,871	Beban Kerja 1	0,875	0,4	Valid
		Beban Kerja 2	0,960	0,4	Valid
		Beban Kerja 3	0,962	0,4	Valid
		Beban Kerja 4	0,970	0,4	Valid
		Beban Kerja 5	0,974	0,4	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,851	Lingkungan Kerja1	0,874	0,4	Valid
		Lingkungan Kerja2	0,926	0,4	Valid
		Lingkungan Kerja3	0,908	0,4	Valid
		Lingkungan Kerja4	0,944	0,4	Valid
		Lingkungan Kerja5	0,938	0,4	Valid
Stres Kerja (X ₃)	0,876	Stres Kerja 1	0,898	0,4	Valid
		Stres Kerja 2	0,909	0,4	Valid
		Stres Kerja 3	0,951	0,4	Valid
		Stres Kerja 4	0,981	0,4	Valid
		Stres Kerja 5	0,974	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai di atas

0,50 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Semua indikator memiliki factor loading di atas 0,4, Sehingga indikator-indikator tersebut valid.

3.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Sebuah kuisisioner dikatakan handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka pernyataan variabel tersebut tidak reliable dan sebaliknya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS versi 16. Menurut Sugiono (2014) metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,70 yang artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai menunjukkan *hasil uji reliabilitas* lebih besar dari 0,70.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Kompensasi	0.965	0.70	Reliable
Disiplin Kerja	0.932	0.70	Reliable
MOTivasi	0.758	0.70	Reliable
Kinerja Karyawan	0.837	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

3.4.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat titik-titik (penyebaran data) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan cara melihat histogram dari residualnya. Dari hasil pengamatan dapat diambil dua keputusan (Ghozali, 2011):

1. Bila data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Bila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan menggunakan grafik dapat menyesatkan bila tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya (Ghozali, 2011). Oleh sebab itu selain uji grafik dianjurkan untuk melengkapinya dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2011).

3.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. (Ghozali, 2011)

3.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011). Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik plot. Apabila grafik plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011).

3.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Intercept (konstanta)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Stres Kerja

e = Tingkat kesalahan

3.4.3 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menguji apakah model yang ada dalam penelitian ini fit/ layak. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi yang digunakan 5%, dengan kata lain jika probability $< 0,05$ model dalam penelitian ini fit/ layak.
- b. Jika signifikansi yang digunakan 5%, dengan kata lain jika probability $> 0,05$ maka model dalam penelitian ini tidak fit/ tidak layak.

3.4.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Menurut Malhotra (2006), uji t merupakan sebuah uji untuk menguji hipotesis rata – rata , uji t dapat dilakukan atas dua rata – rata satu sampel atau dua sampel pengamatan . Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh

variabel bebas (lokasi, persepsi harga dan kualitas layanan) terhadap variabel terikat (loyalitas pelanggan) secara terpisah ataupun bersama – sama.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan besarnya probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali,2011).

Ada kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada tambahan satu variabel maka R^2 pasti akan meningkat tanpa peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Maka dari itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun sesuai kondisi bila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Secara administratif kota semarang terbagai menjadi 16 kecamatan dan 177 kelurahan dari 16 kecamatan yang ada, terdapat 2 kecamatan yang mempunyai wilayah terluas yaitu mijen.dengan luas wilayah 57,55 km² dan kecamatan gunungpati,dengan luas wilayah 54,11 km². Kedua kecamatan tersebut terletak di bagian selatan yang merupakan wilayah perbukitan yang sebagai besar wilayahnya masih memiliki potensi pertanian dan perkebunan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai luas terkecil adalah kecamatan semarang selatan, dengan luas wilayah 5,93 km² diikuti oleh kecamatan semarang tengah dengan luas wilayah 6,14 km². Siring dengan perkembangan kota, kota semarang bekembang menjadi kota memfokuskan pada perdagangan dan jasa.

Kecamatan Semarang Tengah merupakan bagian wilayah yang berada di Kota Semarang, Secara geografis wilayah Kecamatan Semarang Tengah berada antara 60 50 - 7 0 20 Lintang Selatan dan 1090 50-1100 35 Bujur Timur. Luas wilayah 604, 808 Hektar dengan batas-batas sebagai berikut :

Sebelah utara : Kecamatan Semarang Utara

Sebelah selatan : Kecamatan Semarang Selatan

Sebelah timur : Kecamatan Semarang Timur

Sebelah barat : Kecamatan Semarang Barat

4.1.2. Gambaran Umum Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Identitas atau demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	30	29,1
Perempuan	73	70,9
Jumlah	103	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian di atas diperoleh keterangan banyaknya Pegawai Kecamatan Tengah Kota Semaang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 29,1%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang atau sebesar 70,9%.

4.1.2.2. Lama Bekerja Responden

Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2
Lama Mengajar Responden

Lama Mengajar	Frekuensi	%
< 5 tahun	43	41,7
11 tahun – 15 tahun	12	11,7
16 Tahun – 20 Tahun	6	5,8
> 20 tahun	42	40,8
Jumlah	103	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang mempunyai masa kerja < 5 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 41,7%, Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun sebanyak 12 orang atau 17,1%, sedangkan Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 6 orang atau 5,8%, dan sebanyak 42 orang atau 40,8% Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang mempunyai masa kerja > 20 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Responden dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
S1	79	76,7
S2	24	23,3
Jumlah	103	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 79 orang atau sebesar 76,7%, dan sebanyak 24 orang atau sebesar 23,3% Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang berpendidikan S2.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, dapat diketahui jumlah orang maupun prosentasenya sebagai berikut :

4.1.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja

Tanggapan responden dalam hal Beban Kerja pada Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X₁)

No.	Pernyataan Variabel Beban Kerja (X ₁)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Saya menerima tugas sesuai dengan tanggung jawab saya.	18	14	23	21	27	103
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	28	13	38	24	103
3.	Saya merasa pekerjaan saya monoton dan kurang menantang.	3	12	26	32	30	103
4.	Saya memahami standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	5	15	21	27	35	103
5.	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas saya.	5	15	21	24	38	103

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Beban Kerja (X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya menerima tugas sesuai dengan tanggung jawab saya. yaitu sebanyak 27 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu sebanyak 38 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Saya merasa pekerjaan saya monoton dan kurang menantang yaitu sebanyak 32 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya memahami standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebanyak 35 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas saya yaitu sebanyak 38 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden dalam hal Lingkungan Kerja pada Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Ruang kerja saya tertata dengan baik sehingga memudahkan aktivitas kerja	9	24	23	25	22	103
2.	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor	0	30	26	3	44	103
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas	7	31	15	24	26	103
4.	Suhu udara di tempat kerja nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja	4	31	16	23	29	103
5.	Ruangan tempat kerja memiliki ventilasi yang baik untuk kelancaran udara	2	35	14	17	35	103

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Ruang kerja saya tertata dengan baik sehingga memudahkan aktivitas kerja yaitu sebanyak 25 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor sebanyak 44 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas yaitu sebanyak 31 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Suhu udara di tempat kerja nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja yaitu sebanyak 31 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Ruangan tempat kerja memiliki ventilasi yang baik untuk kelancaran udara yaitu sebanyak 35 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden dalam hal Lingkungan Kerja pada Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja (X₃)

No.	Pernyataan Variabel Stres Kerja (X ₃)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa cemas di tempat kerja	3	28	20	19	33	103
2.	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja saya	0	36	12	26	29	103
3.	Saya sering merasa tertekan dengan beban kerja yang ada	0	50	6	17	30	103
4.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja setiap hari	3	38	17	12	33	103
5.	Saya sering merasa frustrasi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan	0	38	17	15	33	103

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kepuasan Mengajar (X₃) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa cemas di tempat kerja yaitu sebanyak 33 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja saya yaitu sebanyak 36 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Saya sering merasa tertekan dengan beban kerja yang ada yaitu sebanyak 50 responden.

- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Saya merasa termotivasi untuk bekerja setiap hari yaitu sebanyak 38 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Saya sering merasa frustrasi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan yaitu sebanyak 38 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan responden dalam hal Kinerja Pegawai dapat dilihat dari tabel

4.7. berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan Variabel Semangat Kerja (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	0	34	17	30	22	103
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	7	13	20	28	35	103
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	0	20	21	24	38	103
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	2	23	21	19	38	103
5.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik	4	16	24	18	41	103

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yaitu sebanyak 10 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan yaitu sebanyak 35 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya yaitu sebanyak 38 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yaitu sebanyak 38 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik yaitu sebanyak 41 responden.

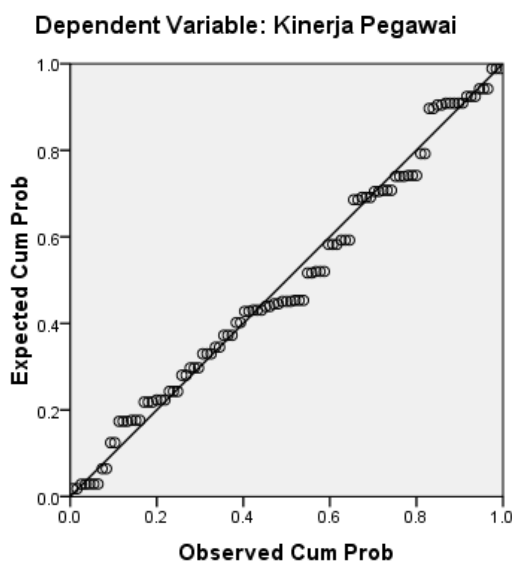
4.1.4. Uji asumsi klasik

4.1.4.1. Uji Normalitas

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang

handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

Gambar 4.1
Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari gambar 4.1. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Selain dengan norma probability plot, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23827013
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 0,924 dan nilai Asymp 0,360 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolenieritas.

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS :

Table 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.189	5.301
Lingkungan Kerja	.297	3.372
Stres Kerja	.320	3.120

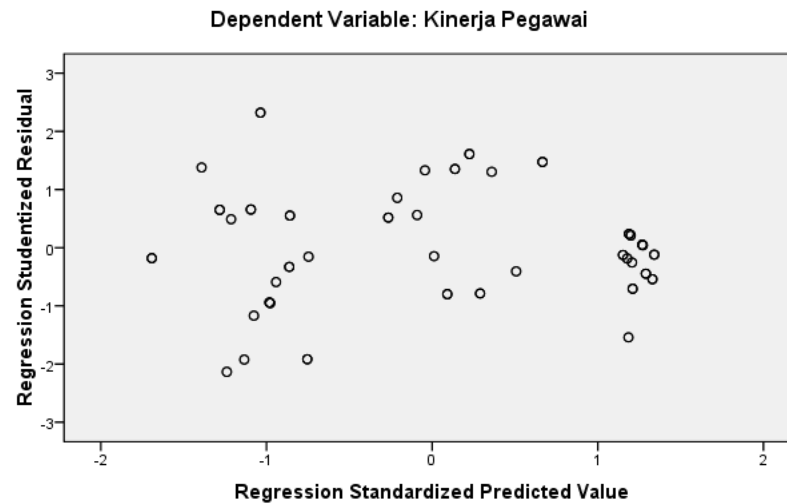
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel di atas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah, 2025

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Table 4.10
Hasil Uji Linier Barganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.833	.746	
	Beban Kerja	.323	.090	.328
	Lingkungan Kerja	.266	.069	.279
	Stres Kerja	.360	.065	.385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,833 + 0,323 X_1 + 0,266 X_2 + 0,360 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 1,833 menjelaskan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja memiliki nilai konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,833 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,323 menjelaskan Beban Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,266 menjelaskan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,266 satuan.
- d. Koefisien regresi sebesar 0,360 menjelaskan Stres Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 satuan.

4.1.6. Uji t

Uji hipotesis dilakukan dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika

nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.833	.746		2.458	.016
	Beban Kerja	.323	.090	.328	3.599	.001
	Lingkungan Kerja	.266	.069	.279	3.838	.000
	Stres Kerja	.360	.065	.385	5.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t* hitung Beban Kerja adalah $3,599 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t* hitung Lingkungan Kerja adalah $3,838 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Semarang Tengah Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Stres Kerja adalah $5,516 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7. Uji Kelayakan Model

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua model dalam penelitian ini layak atau tidak. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.12
Uji Kelayakan Model
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2792.432	3	930.811	180.331	.000 ^a
Residual	511.005	99	5.162		
Total	3303.437	102			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 180,331 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Mengajar, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	2.27193

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.13 di atas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,845. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Mengajar (X_3) mempunyai peranan 84,5% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Prestasi Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,5%

(100% - 84,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020); Yogi Ivan Wicaksono dan Lie Liana (2024) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan (Rohman & Ichsan, 2021). Menurut Purwatiningsih dan Pamungkas (2022) pendapat mengenai beban kerja erat kaitannya dengan sesuatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penilaian mengenai tugas atau tanggung jawab yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan. Adapun indikator-indikator beban kerja menurut Ali et al.,(2022) antara lain, yaitu Banyaknya Pekerjaan, Target Kerja, Kebosanan, Standar Pekerjaan, dan Kondisi Pekerjaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009:50),

kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin ringan Beban Kerja semakin tinggi Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilla Agista Ningrum, dkk (2022); Muhammad Kamil Hafidzi, dkk (2023); Yogi Ivan Wicaksono dan Lie Liana (2024) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja

tempatya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009:50), kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Badrianto & Ekhsan, 2019). Semakin baik Lingkungan Kerja semakin tinggi Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

4.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020); Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang (2024) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yogi Ivan Wicaksono dan Lie Liana (2024) yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan materi. Menurut Prasetyo dan Sukono (2023) situasi stres seperti masalah keluarga, perselisihan pribadi dengan rekan kerja, atau masalah keuangan juga dapat berdampak pada pekerjaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009:50), kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi

kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Dinamisasi pemanfaatan Teknologi Informasi dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Semakin rendah tingkat stres Kerja semakin tinggi Kinerja Pegawai Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45-60.
- Ardana, I. K., dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Hafidzi, M., dkk. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 78-92.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 43-55.
- Kusuma, R. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 20(3), 112-124.
- Ningrum, P. A., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 56-70.
- Prihantoro, R. (2012). Peran Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Ilmu dan Teknologi. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 23-39.
- Puspitasari, D., & Seruni, A. (2022). Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(2), 98-110.
- Qoyyimah, N., dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kepegawaian*, 7(1), 34-49.
- Santoso, B., & Yang, L. (2020). Faktor-faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Global*, 15(1), 67-81.
- Setyaningsih, S., dkk. (2009). Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia & Organisasi*, 6(2), 21-36.
- Snyder, M. (1989). Human Resources and Organizational Effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 145-157.
- Sulastri, T., & Onsardi, A. (2020). Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM & Produktivitas*, 12(2), 89-104.
- Warongan, H., dkk. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 45-58.

Wicaksono, A., & Lie, B. (2024). Studi tentang Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi & Manajemen*, 17(1), 56-72.

Widiyanto, M. A. 2019. *Statistika Terapan: Konsep dan Aplikasi SPSS/LISREL dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Ardy Ulviana

NPM : 220202000065

Prodi : Manajemen

Perguruan Tinggi : STIE SEMARANG

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG)”**, maka kami mohon Bapak / Ibu, Saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah yaitu penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu saya mengharap dalam pengisian pertanyaan bapak / ibu, saudara /i menjawab sesuai dengan **kondisi yang sesungguhnya**. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Ardy Ulviana

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Mohon diisi dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak / Ibu dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin Responden:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja Responden :
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 tahun – 10 tahun
 - c. 11 tahun – 15 tahun
 - d. 16 Tahun – 20 Tahun
 - e. > 20 tahun
4. Pendidikan Responden :
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3
 - d. Lainnya :

Untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KINERJA PEGAWAI						
1.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
BEBAN KERJA						
1.	Saya menerima tugas sesuai dengan tanggung jawab saya.					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya merasa pekerjaan saya monoton dan kurang menantang.					
4.	Saya memahami standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas saya.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
LINGKUNGAN KERJA						
1.	Ruang kerja saya tertata dengan baik sehingga memudahkan aktivitas kerja.					
2.	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor.					
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas.					
4.	Suhu udara di tempat kerja nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja.					
5.	Ruangan tempat kerja memiliki ventilasi yang baik untuk kelancaran udara.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
STRES KERJA						
1.	Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa cemas di tempat kerja.					
2.	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja saya.					
3.	Saya sering merasa tertekan dengan beban kerja yang ada.					
4.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja setiap hari.					
5.	Saya sering merasa frustrasi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.					

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45-60.
- Ardana, I. K., dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Hafidzi, M., dkk. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 78-92.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 43-55.
- Kusuma, R. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 20(3), 112-124.
- Ningrum, P. A., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 56-70.
- Prihantoro, R. (2012). Peran Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Ilmu dan Teknologi. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 23-39.
- Puspitasari, D., & Seruni, A. (2022). Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(2), 98-110.
- Qoyyimah, N., dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kepegawaian*, 7(1), 34-49.
- Santoso, B., & Yang, L. (2020). Faktor-faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Global*, 15(1), 67-81.
- Setyaningsih, S., dkk. (2009). Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia & Organisasi*, 6(2), 21-36.
- Snyder, M. (1989). Human Resources and Organizational Effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 145-157.
- Sulastri, T., & Onsardi, A. (2020). Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM & Produktivitas*, 12(2), 89-104.

- Warongan, H., dkk. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 45-58.
- Wicaksono, A., & Lie, B. (2024). Studi tentang Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi & Manajemen*, 17(1), 56-72.
- Widiyanto, M. A. 2019. *Statistika Terapan: Konsep dan Aplikasi SPSS/LISREL dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Ardy Ulviana

NPM : 220202000065

Prodi : Manajemen

Perguruan Tinggi : STIE SEMARANG

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG)”**, maka kami mohon Bapak / Ibu, Saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah yaitu penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu saya mengharap dalam pengisian pertanyaan bapak / ibu, saudara /i menjawab sesuai dengan **kondisi yang sesungguhnya**. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Ardya Ulviana

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Mohon diisi dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak / Ibu dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin Responden:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja Responden :
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 tahun – 10 tahun
 - c. 11 tahun – 15 tahun
 - d. 16 Tahun – 20 Tahun
 - e. > 20 tahun
4. Pendidikan Responden :
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3
 - d. Lainnya :

Untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

- STS** : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KINERJA PEGAWAI						
1.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
BEBAN KERJA						
1.	Saya menerima tugas sesuai dengan tanggung jawab saya.					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya merasa pekerjaan saya monoton dan kurang menantang.					
4.	Saya memahami standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas saya.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
LINGKUNGAN KERJA						
1.	Ruang kerja saya tertata dengan baik sehingga memudahkan aktivitas kerja.					
2.	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor.					

3.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas.					
4.	Suhu udara di tempat kerja nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja.					
5.	Ruangan tempat kerja memiliki ventilasi yang baik untuk kelancaran udara.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

STRES KERJA

1.	Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa cemas di tempat kerja.					
2.	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja saya.					
3	Saya sering merasa tertekan dengan beban kerja yang ada.					
4.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja setiap hari.					
5.	Saya sering merasa frustrasi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.					

TABULASI DATA PENELITIAN

No Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Beban Kerja (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Stres Kerja (X3)					Kinerja Pegawai (Y)								
				1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	5	total skor						
1	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	4	4	5	21	3	2	2	4	5	16	4	4	2	3	4	17	4	4	4	5	5	22
2	Perempuan	> 20 tahun	S2	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	2	2	2	2	3	11	3	4	4	3	3	17
3	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	2	3	3	2	3	13
4	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	4	4	5	4	20	4	5	5	4	5	23	4	2	2	3	3	14	4	5	5	4	5	23
5	Perempuan	> 20 tahun	S2	1	2	2	3	3	11	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14
6	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
7	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	3	2	2	10	4	3	2	2	2	13	2	4	2	2	2	12	2	4	4	4	4	18
8	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
9	Perempuan	> 20 tahun	S2	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11
10	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	4	4	4	4	18	2	2	1	2	2	9	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	18
12	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	3	16	5	4	4	4	4	21	5	4	3	3	3	18
13	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S2	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15
15	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	Laki - Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11
17	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
18	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9
19	Perempuan	> 20 tahun	S2	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
20	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	1	2	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	13
21	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
22	Perempuan	> 20 tahun	S2	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10
23	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14
25	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
26	Perempuan	> 20 tahun	S2	4	4	4	4	4	20	1	2	2	2	2	9	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
27	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	23	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
28	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10
29	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	4	4	4	4	20	3	2	3	1	1	10	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19
30	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
31	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S2	2	3	3	3	3	14	2	3	1	2	2	10	2	2	2	3	3	12	3	3	2	2	2	12
32	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
33	Laki - Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	4	4	4	4	4	20	3	2	4	4	4	15	4	4	2	3	3	16	4	4	4	5	4	21
34	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23	2	2	2	2	2	10	3	4	4	3	4	18
35	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	3	13
36	Perempuan	> 20 tahun	S2	5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	4	22	4	2	2	3	3	14	4	5	5	4	5	23
37	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	1	2	2	1	1	7	3	2	1	3	2	11	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14
38	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
39	Perempuan	> 20 tahun	S2	1	2	3	2	2	10	1	3	2	1	2	9	2	4	2	2	2	12	2	1	2	1	1	7
40	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	1	2	3	3	3	12	1	3	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	1	2	2	1	8
41	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	4	4	5	21	3	2	2	4	5	16	4	4	2	3	4	17	4	4	4	5	5	22
42	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	4	22	2	2	2	2	3	11	3	4	4	3	3	17
43	Perempuan	> 20 tahun	S2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	2	3	3	2	3	13
44	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	23	4	2	2	3	3	14	4	5	5	4	5	23
45	Perempuan	> 20 tahun	S1	1	2	2	3	3	11	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14
46	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
47	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	1	2	3	2	2	10	4	3	2	2	2	13	2	4	2	2	2	12	2	4	4	4	4	18
48	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
49	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11
50	Laki - Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
51	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	4	4	4	4	18	2	2	1	2	2	9	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	18
52	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	3	16	5	4	4	4	4	21	5	4	3	3	3	18
53	Perempuan	> 20 tahun	S2	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
54	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15
55	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
56	Perempuan	> 20 tahun	S2	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11
57	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
58	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9
59	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
60	Perempuan	> 20 tahun	S2	1	2	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	13
61	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
62	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10
63	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
64	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14
65	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S2	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
66	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	4	4	4	20	1																	

No Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Beban Kerja (X1)					Lingkungan Kerja (X2)					Stres Kerja (X3)					Kinerja Pegawai (Y)								
				1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4	5	total skor
91	Laki - Laki	> 20 tahun	S1	2	4	4	4	4	18	2	2	1	2	2	9	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	18
92	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	3	16	5	4	4	4	4	21	5	4	3	3	3	18
93	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
94	Perempuan	> 20 tahun	S2	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15
95	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
96	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11
97	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
98	Laki - Laki	< 5 tahun	S1	1	2	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9
99	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S2	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
100	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	13
101	Laki - Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
102	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10
103	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25