



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Barat

Lutfia^{1*}, Dorri Mitra Candana², Agam Mei Yudha³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

*Korespondensi penulis: lululutfia149@gmail.com

Abstract. *This research aims to test how much influence workload and work environment have on employee performance with work stress as an intervening variable at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning, West Sumatra Province. The sample in this study consisted of 53 respondents. The population in this study were employees of the Secretariat of the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning, West Sumatra Province. (1) There is a positive and significant influence between Work Load and Work Stress at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning. (2) There is a positive and significant influence between the Work Environment on Job Stress at the Bina Marga Cipta Karya and Spatial Planning Service. (3) There is a positive and significant influence between Workload on Employee Performance at the Highways, Cipta Karya and Spatial Planning Services. (4) There is no positive and significant influence between the Work Environment and Employee Performance at the Bina Marga Cipta Karya and Spatial Planning Service. (5) There is a positive and significant influence between Job Stress on Employee Performance at the Highways, Cipta Karya and Spatial Planning Services. (6) Work Stress is accepted/mediated by Work Load on Employee Performance. (7) Work Stress is accepted/mediated by Work Environment on Employee Performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Penataan Ruang. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Penataan Ruang (4) Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Bina Marga, Cipta Karya, dan Penataan Ruang. (5) Ada hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Bina Marga, Cipta Karya, dan Penataan Ruang. (6) Stres Kerja diterima/dimediasi oleh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (7) Stres Kerja diterima/dimediasi oleh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah masalah yang dihadapi oleh Indonesia. SDM sangat penting untuk pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia. Pekerja adalah aset atau kekayaan utama perusahaan, sehingga karyawan harus dilatih dengan baik untuk mampu mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen

yang memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Organisasi harus memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi yang berusaha untuk mengelola perusahaan dengan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik.

Hasil penelitian (Kabdiyono et al., 2024) Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai harus dapat memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan, bukan hanya tentang kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh mereka, tetapi melakukan analisis beban kerja juga membantu menghindari stres dan tekanan yang berlebihan.

Hasil penelitian (Hamidah & Mulyana, 2024) ada penurunan kualitas produksi yang disebabkan oleh stres dan beban kerja yang dialami oleh karyawan, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan kinerja mereka. Stres baik merusak maupun memperburuk kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat stres yang rendah atau tinggi lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Waktu kerja yang terlalu lama dan sikap pemimpin yang tidak adil adalah beberapa contoh stres yang dialami oleh karyawan. Pada akhirnya, stres ini juga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Fenomena yang terjadi di Dinas BMCKTR menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Untuk evaluasi kinerja, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instans Pemerintah (SAKIP) telah berubah. Hubungan antar sasaran yang ingin dicapai dan alat yang digunakan belum sinkro. Jadi, Anda harus memantau pencapaian target secara teratur, menemukan masalah, dan merencanakan solusi masalah. Hasil Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja 2021, 2022, dan 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas BMCKTR Tahun 2021, 2022, dan 2023

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA (%)			REALISASI (%)			% CAPAIAN		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	73,53 BB	73,60 BB	73,70 BB	73,53 BB	73,60 BB	61,59 B	100	100	83,57

Sumber data: LAKIP

Dari tabel Di atas, jelas bahwa Dinas BMCKTR Provinsi Sumatera Barat dapat memenuhi target 2021 dan 2022. Namun, nilai capaian pada tahun 2023, seperti yang disebutkan sebelumnya, tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan penurunan sebesar 16,44% dibandingkan tahun sebelumnya karena perubahan

sistem penilaian yang berdampak pada kinerja instansi. Untuk mencapai target nilai LAKIP Dinas BMCKTR, perbaikan sistem SAKIP diperlukan, yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini termasuk memantau pencapaian target secara berkala, menemukan masalah, dan merencanakan solusi untuk masalah tersebut. Berdasarkan dari fenomena perlu untuk pegawai dalam menyamakan pemahaman dengan tujuan dan indikator baru (SAKIP) yang di tetapkan untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan pada pegawai dengan adanya pelatihan dan pengembangan, pegawai dapat memahami dan menyesuaikan dari proses, tujuan dan indikator baru yang ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan pegawai dapat memahami dari Sistem (SAKIP) yang di tetapkan dan pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Selanjutnya permasalahan dalam mengelola data masih ada Data DUK dan *Bezzeting* yang belum sesuai dengan kondisi terbaru. DUK adalah dokumen yang mencatat urutan pegawai berdasarkan pangkat atau jabatan di sebuah institusi. Ketidak sesuaian di sini bisa berarti bahwa pangkat.jabatan, atau status pegawai yang tercatat dalam DUK tidak mencerminkan kondisi terbaru, misalnya karena promosi atau pengunduran diri yang belum diperbarui. Ketidak sesuaian *Bezzeting* mengindikasikan bahwa data tentang posisi atau jumlah pegawai yang menduduki suatu jabatan belum diperbarui sesuai dengan keadaan terbaru. Hal ini dapat menghambat pengambilan keputusan atau pengelolaan sumber daya manusia secara efektif (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020). Pegawai yang bekerja di bidang mengelola data tidak hanya terkait dengan data DUK, tetapi juga berbagai administrasi SDM lainnya, seperti mutasi, penilaian kinerja. Jika beban kerja terlalu berat maka pembaruan DUK menjadi terabaikan maka dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Selanjutnya dapat dilihat dari tingkat kehadiran pada pegawai Sekretariat Dinas BMCKTR.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Sekretariat Dinas Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumbar bulan Januari-Desember 2023

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARIAN KERJA	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT PRESENTASE ABSENSI
1	Januari	53	31	2	3,77%
2	Februari	53	28	4	7,55%
3	Maret	53	31	3	5,66%
4	April	53	30	2	3,77%
5	Mei	53	31	4	7,55%
6	Juni	53	30	2	3,77%
7	Juli	53	31	6	11,32%
8	Agustus	53	31	3	5,66%
9	September	53	30	4	7,55%
10	Oktober	53	31	3	5,66%
11	November	53	30	5	9,43%
12	Desember	53	31	4	7,55%
JUMLAH					81,33%
RATA- RATA					6,78%

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai diatas, di lihat bahwa tingkat absensi pegawai masih cukup tinggi dan mengalami naik turun. Absensi yang meningkat berarti adanya masalah yang menyebabkan pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini berpengaruh pada lingkungan dan beban kerja yang di alami oleh pegawai dapat memicu terjadinya stres. Pegawai yang kurang disiplin hal ini perlu diperhatikan karna berpengaruh terhadap tanggung jawab pada pegawai karna terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan, maka beban kerja dari pegawai bertambah karena tidak memanfaatkan waktu kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Selanjutnya lingkungan kerja pegawai sangat berpengaruh. Hasil penelitian (Zuliatun et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kekurangan fasilitas, suhu ruangan yang tidak nyaman, kebisingan, dan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan, dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Stres ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

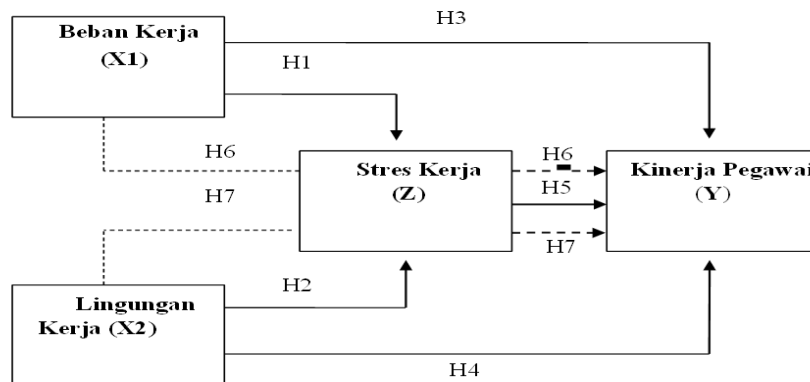
Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menghadapi tuntutan lingkungan kerja atau tugas pekerjaan yang semakin meningkat. Stres yang berlebihan memberikan dampak negative pada karyawan, antara lain ketidak mampuan berfikir jernih, kesulitan mengambil keputusan yang tepat, dan dampak yang paling mengganggu adalah menurunnya kinerja. Seseorang yang mengalami stres kerja

apabila stres yang dialami berkaitan dengan lingkungan sekitar atau ketidak mampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan di tempat kerja hasil penelitian (Leilani & Kusnanto, 2024).

Stres kerja hasil penelitian (Winoto & Perkasa, 2024) stres kerja terjadi melalui reaksi dan respon karyawan terhadap keadaan yang terlalu menuntut fisik atau psikologis yang berlebihan tuntutan secara internal dan eksternal dalam bekerja. jika stres kerja tidak ditangani dengan baik akan menghambat kemampuan seorang karyawan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan di sekitar tempat kerjanya bahkan lingkungan di luar tempat kerja.

Hasil penelitian (Nasrul et al., 2023) Stres kerja sering kali muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tidak seimbang dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan atau merasa tertekan oleh berbagai faktor di lingkungan kerjanya. Tingginya tingkat stres dalam jangka waktu yang lama dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja. Stres kerja memberikan dampak pada lingkungan pekerjaan seperti seseorang sering keluar masuk saat bekerja dan melibatkan orang lain terkait masalah yang sedang dihadapi hal ini juga mempengaruhi lingkungan pekerjaan.

Kerangka Fikir



H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas BMCKTR

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas BMCKTR

H3: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BMCKTR

H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BMCKTR

H5: Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas BMCKTR

H6: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening

H7: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data biasanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan sampel biasanya dikumpulkan secara random. Tujuan analisis kuantitatif/statistik adalah untuk menguji hipotesis. hasil penelitian (Putri et al., 2024).

Tempat penelitian ini adalah Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang, yang beralamat di Jl. Tamansiswa No.1A, Alai Parak Kopi, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25139. Sasaran penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang, dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

Populasi adalah generalisasi dari objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik dari hasil penelitian.(Jullia & Finatariyani, 2024).Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang, berjumlah 53 orang yang menjadi subjek penelitian.

Dengan menggunakan sample, hubungan antara variabel penelitian yang sama dan distribusi variabel dalam populasi sasaran dipelajari. Ini adalah langkah pertama dan bagian yang sangat penting dari proses analisis. Menurut (Firmansyah, 2022). 53 pegawai Sekretariat dari Dinas BMCKTR menjadi sampel, jadi seluruh populasi diambil. Sampling jenuh, atau teknik pengambilan sampel tanpa kemungkinan, digunakan.

Hasil penelitian (Dewi, 2024) Analisis penelitian ini dilakukan menggunakan Model Equation Structural Partial Least (SEM-PLS), yang dioperasikan dengan software SMART PLS 3.0. Program ini dipilih karena penelitian ini tidak menguji teori, tetapi lebih memprediksi dan menjelaskan variabel laten. Sampelnya juga kecil. Untuk menguji validitas, realibilitas, dan hipotesis dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, SEM-PLS digunakan. Semua variabel laten dalam penelitian ini adalah reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

Teknik analisis data ini menggunakan software SmartPLS 3 dan model PLS memiliki beberapa keunggulan. Salah satunya adalah bahwa sampel tidak perlu besar dan data tidak

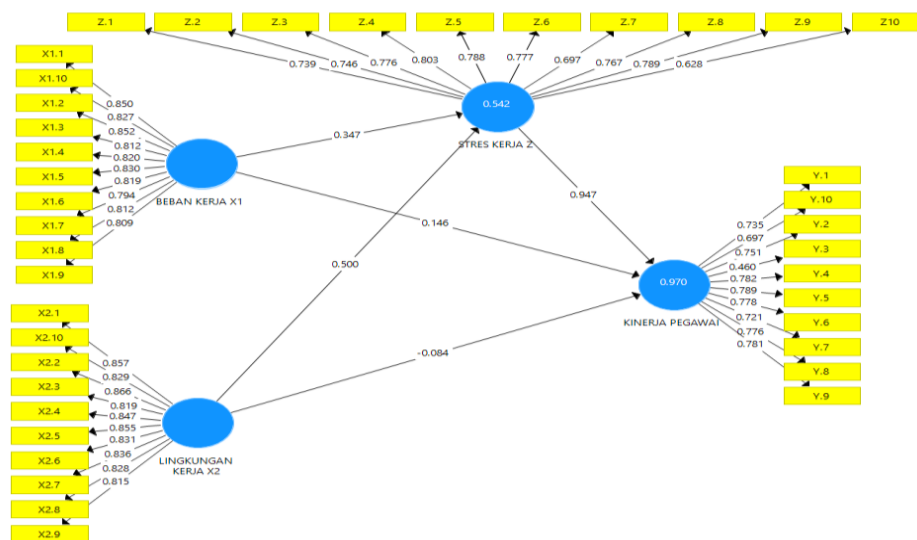
perlu didistribusikan secara normal multivariate (menggunakan indikator dengan skala kategori, ordinal, atau interval) sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama. Hal ini sesuai dengan jumlah sampel penelitian, yaitu 53 karyawan sekretariat dari Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.. SmartPLS tidak hanya dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat menentukan apakah ada buhungan anatar variabel laten.(Febryaningrum et al., 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini menunjukkan gambaran kondisi dan karakteristik yang dilakukan dengan Tujuan analisis statistik deskriptif adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sehingga dapat disajikan dengan lebih baik. Ini melakukannya dengan menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR). (Ulya et al., 2024).

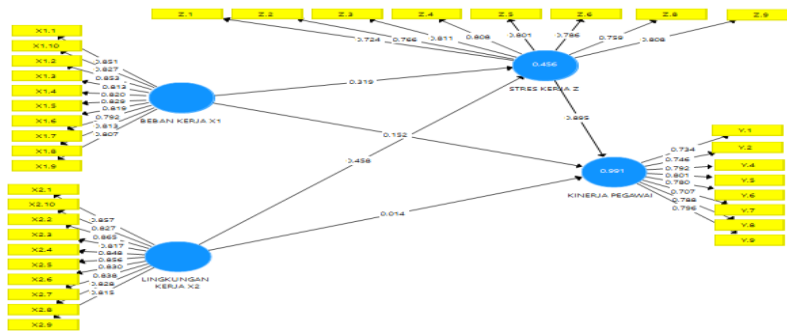
Analisis Outer Model Sebelum Eliminasi



Gambar 1. Nilai Hasil Outer Loading

Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai convergent validity secara umum dianggap layak atau valid; masing-masing item tes sebelumnya memiliki nilai convergent validity yang melebihi 0,7; jika nilainya antara 0,5 dan 0,6, maka temuan tersebut dihapus dalam penelitian ini dengan nilai convergent validity yang melebihi 0,7.

Outer Loading Setelah Eliminasi



Gambar 2

Dapat dilihat dari hasil gambar 2 secara umum sudah ditemukan nilai Convergent Validity yang layak atau valid dimana masing-masing item pertanyaan telah memiliki Convergent Validity diatas 0,7.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel juga dapat digunakan untuk menilai validitas suatu konstruk atau variabel. Konstruk yang memiliki AVE di atas 0,5 dianggap valid.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja X1	0,699
Kinerja Pegawai Y	0,591
Lingkungan Kerja X2	0,703

Sumber: Hasil olah SmartPLS 2024

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel 1.3, semua konstruk atau variabel di atas dapat memenuhi kriteria validitas yang baik, karena nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi kriteria yang disarankan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah mengetahui validitas data, langkah berikutnya adalah mengetahui reliabilitas masing-masing konstruk atau variabel dan tingkat kendala data. Studi ini mengevaluasi nilai Cronbach alpha dan reliabilitas komposit. Konstruksi dianggap reliabel jika nilai Cronbach alphanya lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 1.3:

Tabel 4. Nilai Reliabilitas

Konstruk(Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja X1	0,947	0,954	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,901	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja X2	0,953	0,959	Reliabel
Stres Kerja	0,910	0,927	Reliabel

Sumber: Hasil olah SmartPLS 2024

Nilai Cronbach alpha untuk masing-masing konstruk atau variabel besar adalah 0,70, yang menunjukkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable, seperti yang ditunjukkan oleh output SmartPLS pada tabel 4 di atas.

Hasil Uji R-Square

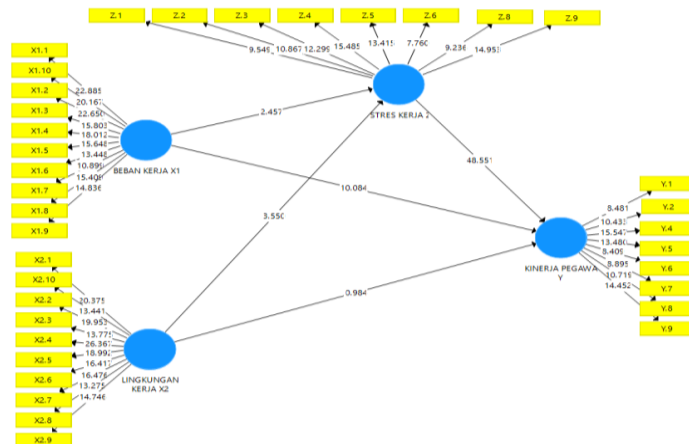
Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R- Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai Y	0,991	0,990
Stres Kerja Z	0,456	0,434

Sumber: Hasil olah SmartPLS 2024

Nilai R2 Konstruksi Stres Kerja pada 1.4 adalah 0,456 atau 45,6%, menunjukkan betapa besarnya pengaruh yang diterima dari Konstruksi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, dengan 54,4% sisa dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu, Nilai R2 Konstruksi Kinerja Pegawai adalah 0,991 atau 99,1%, menunjukkan betapa besarnya pengaruh yang diberikan oleh Konstruksi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Pengujian Inner Model



Gambar 3. Structural/Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model structural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar kelompok sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterima dari konstruk eksogen.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Bagaimana variabel mediasi mempengaruhi konstruk laten endogen dan eksogen secara langsung dan tidak langsung adalah masalah yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menjawab pertanyaan ini. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika nilai t-hitung kurang dari t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak, dan jika nilai t-hitung lebih dari 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pengaruh 0,319 menemukan hubungan positif antara stres kerja dan beban kerja. Nilai p 0,013 kurang dari alfa 5%, atau 0,013 kurang dari 0,05, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Perbandingan antara nilai t-tabel dan nilai t-statistik adalah 1,96, dengan nilai t-statistik 2,499 yang menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, atau nilai 2,499 lebih besar dari nilai t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesis H_1 dari penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2) Pengaruh Lingkung Kerja terhadap Stres Kerja

Hubungan positif antara stres kerja dan tempat kerja ditemukan, dengan nilai 0,458. Dalam situasi di mana nilai p-value 0,000 kurang dari alpha 5%, atau 0,000 kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,785 untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel adalah 1,96. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel, atau 3,785 lebih besar dari 1,96, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima:

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang.

3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja adalah positif, dengan pengaruh 0,152 terhadap kinerja pekerja. Dalam situasi di mana nilai p-value 0,000 kurang dari 5% alpha, atau 0,000 kurang dari 0,05, maka ada pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 9,727 untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₃ diterima jika nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel, atau 9,772 lebih besar daripada 1,96. Setelah Hipotesis H₃ diterima dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai 0,014, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah negatif. Ini terjadi dalam situasi di mana nilai p-value 0,355 lebih besar dari alpha 5%, yaitu 0,355 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Selain itu, ada nilai t-statistik sebesar 0,926 untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dan ada perbandingan antara nilai t-tabel dan nilai t-statistik sebesar 1,96. Oleh karena itu, H₀ diterima, dan H₄ ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang.

5) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai p-value 0,000—kecil dari alfa 5%, atau 0,000 kurang dari 0,05—menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Nilai 0,895 dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif. Perbedaan antara nilai t-statistik dan t-tabel adalah 1,96, yang menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel, atau 49,161 lebih besar dari Hipotesis H₅ dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang.

6) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening

Dapat dilihat di mana nilai p-value 0,011 lebih kecil dari alpha 5%, atau 0,011 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan pengaruh signifikan, dan nilai t-statistik sebesar 2,546 untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dan t-tabel adalah 1,96, hubungan antara beban kerja

dan kinerja karyawan melalui stres kerja adalah positif, dengan nilai 0,286. Hipotesis H6 diakui atau difasilitasi dalam penelitian ini.

7) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja adalah positif, dengan nilai 0,410. Dalam situasi di mana nilai p-value 0,000 lebih besar dari alpha 5%, atau 0,000 lebih besar dari 0,05, dan ada pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik 3,709 untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96 dilakukan. Dalam skenario ini, nilai t-statistik 3,709 lebih besar dari 1,96, sehingga H0 ditolak dan H7 diterima. Dalam penelitian ini, Hipotesis H7 diterima dan dimediasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Dalam bab-bab sebelumnya, dapat dilihat ada beberapa kesimpulan dapat dibuat: beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang, lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang, dan beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang. lingkungan kerja tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja. Dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, R. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Lembah Bhakti. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 1(2), 255–278.
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan PLS untuk menguji pengaruh variabel intervening terhadap hubungan variabel independen dan variabel dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(6), 258–266.

- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Hamidah, N. R., & Mulyana, A. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Department Produksi Spinning di CV. Y. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4), 11428–11435.
- Jullia, M., & Finatariyani, E. (2024). Pengaruh pertumbuhan perusahaan, kepemilikan manajerial, dan kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 913–923.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, beban kerja, dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Leilani, E. R., & Kusnanto, D. (2024). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
- Muliyah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., Sitepu, S. S. W., & Wahyuni, T. (2020). 濟無No title No title No title. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Nasrul, R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Workload, work stress, and employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415–422.
- Putri, I. P., Disurya, R., & Imansyah, F. (2024). Hubungan metode jarimatika dengan perkalian dalam pembelajaran matematika pada siswa sekolah dasar. *Journal on Education*, 6(2), 11611–11620.
- Ulya, Z., Setiawan, J., Dina, F., Wahyudi, W., Sukendri, N., Awaludin, D. T., Awaloedin, M., Putra, H. S., Yusuf, N. F. M., & Adriansah, A. (2024). Statistik deskriptif untuk pendidikan ekonomi.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Zuliatun, N., Abidin, Z., Wahyulina, S., & Magfirahti, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 32–38.