



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 275-288

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok

Titi Amelia^{1✉}, Kelik Purwanto², Dini Elida Putri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum Dan Ekonomi Bisnis,

Universitas Dharmas Indonesia,

Email: titiamelia1717@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok yang berjumlah 50 orang, pengambilan sampel ini menggunakan *non probability* sampling, teknik sampel yang digunakan adalah *quota sampling*. Metode dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan SPSS yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t), Uji Simultan (Uji Statistik F), Uji Koefisien Determinasi R^2 . Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.818 berarti 81.8% faktor – faktor stres kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 18.2% dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work environment on work stress at the Solok City Investment and One-Stop Services Office. The type of research used in this study is quantitative research, the sample in this study is employees at the Office of Investment and One-Stop Services in Solok City, totaling 50 people, this sample is taken using non-probability sampling, the sample technique used is quota sampling. The method in this research is a questionnaire and documentation study. Data were analyzed using SPSS namely Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test, Multiple Linear Regression Test, Individual Parameter Significance Test (t Statistical Test), Simultaneous Test (F Statistical Test), Determination Coefficient Test R^2 . The results of the F test indicate that workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on work stress at the Solok City Investment and One-Stop Integrated Service Office. Based on the test of the coefficient of determination (R^2) shows that the Adjusted R Square value of 0.818 means that 81.8% of work stress factors can be explained by workload and work environment. While the remaining 18.2% is explained by other factors outside of this study.

Keywords : *Workload, Work Environment, and Work Stress.*

PENDAHULUAN

Sumber daya berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/organisasi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumberdaya berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor stres pada pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan (Muhadir Pangabean, 2018).

Kondusifitas lingkungan kerja tentu menjadi skala prioritas bagi pimpinan agar rencana dan tujuan kerja yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan maksimal. Pegawai sebagai motor penggerak dari aktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai persoalan yang melingkupi kehidupannya. Oleh sebab itu, perhatian yang dilakukan pimpinan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan pegawai dapat menimalisir bahkan mengurangi tingkat kejenuhan atau stress pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting untuk diamati terutama keterkaitan dengan lingkungan kerja., karena stres yang berlebih akan berdampak pula terhadap hasil, kuantitas kerja yang merupakan syarat terbentuknya lingkungan yang

baik. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada pegawai terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental.

Stress kerja sebagai bentuk suatu tekanan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Muhadir Pangabean 2018 : 38), stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Pegawai yang stres dalam bekerja akan menyebabkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga dampak negatif dan buruk terhadap faktor stres kerja pegawai maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah beban kerja, seperti beban kerja terlalu berat, tidak meratanya pembagian beban kerja, tidak meratanya jumlah personalia tiap-tiap divisi dan jenis pekerjaan yang berbeda-beda juga akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Muhadir Pangabean, 2018).

Mangkunegara (dalam Muhadir Pangabean 2018) berpendapat bahwa faktor penyebab stress antara lain : beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar pegawai dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, musik, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Liang Gie (dalam Zulmaidarleni, 2017 : 8) mengemukakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja atau tata ruang perusahaan adalah suatu faktor penting dalam bekerja bagi para pegawai. Kenyamanan tempat kerja secara fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai, jika pada perusahaan dapat

terciptanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan mengurangi tingkat stres pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Solok masih sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Solok yaitu sebanyak 50 orang terdiri dari 38 orang pegawai PNS dan 18 orang pegawai Non PNS serta 2 orang CS.

Pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Solok memiliki lingkungan kerja yang masih kurang nyaman dan kondusif, hal ini ditemukan dari segi peralatan masih ada computer yang rusak sehingga hal ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja, dan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan menjadi tertunda. Selain itu, AC pada kantor DPMPTSP yang kurang dingin, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan dari segi tata ruang kantor cat kantor yang sudah tampak kusam, penataan ruangan di kantor ini kurang menarik, ruangan untuk bekerja masih sempit terlihat dari jarak meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan sehingga menyebabkan tidak leluasanya pegawai dalam bekerja. Kemudian bangunan kantor masih bergabung dengan dinas lain seperti Bappeda dan Dinas Pangan sehingga sulit jika ingin melakukan perluasan ukuran kantor. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah komputer pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Solok yaitu sebanyak 38 unit. Dari 38 unit tersebut 4 diantaranya terdapat komputer yang rusak. Sedangkan untuk jumlah ac yaitu 7 unit.

Dengan adanya fenomena kerusakan pada computer dan berbagai permasalahan diatas maka hal ini dapat mengganggu pegawai dalam bekerja, pekerjaan yang harusnya diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan menjadi tertunda, hal ini tentu saja akan memicu terjadinya stres pada pegawai karena adanya penumpukan tugas yang telah diberikan oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengambil judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Solok".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ada (Sugiyono, 2013). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Solok yaitu sebanyak 50 orang.). Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *nonprobability* sampling, *nonprobability* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi. Teknik *nonprobability* sampling yang digunakan adalah quota sampling yaitu bila semua anggota populasi dijadikan sampel.Sampel disesuaikan dengan jumlah populasi karena jumlah populasi sudah memenuhi.Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data dengan kuisioner (angket) dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dengan kata lain asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus berdistribusi secara normal (Sofiana,dkk, 2020). Dalam uji normalitas ini dilakukan menggunakan one simple Kolmogorov-Smirnov Test. Jika model regresi tersebut berdistribusi secara normal maka Probability dari Komogrov-Smirnov lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

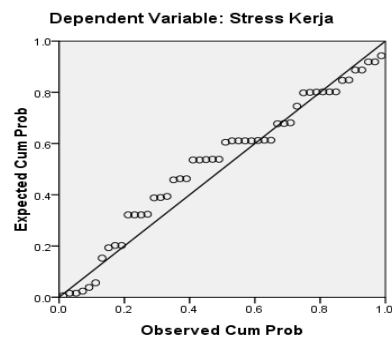
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74829368
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.067
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.968
Asymp. Sig. (2-tailed)		.306

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0.30 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

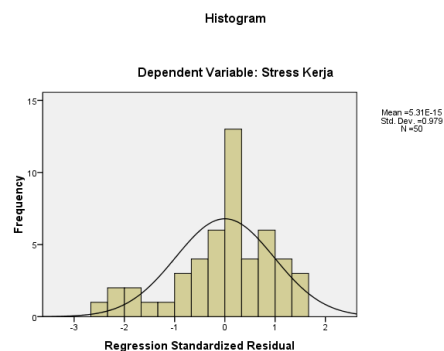
Uji ini juga didukung oleh plot kenormalan. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik. Normalitas dapat dilihat dengan sebaran plot pada grafik P-P plot berbentuk linear dan bertumpu disekitar garis diagonal P-P plot. Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap data penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Berdasarkan gambar diatas 1 menunjukkan bahwa adanya persebaran titik pada sumbu diagonal terlihat mendekati garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal. Uji lainnya dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram dibawah ini:



Gambar 2

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data yang disajikan berdistribusi normal. Hal ini dilihat dari kurva pada grafik yang seimbang atau tidak ada kemencengnya baik menceng kekiri maupun kekanan, oleh karena itu bisa dikatakan memenuhi normalitas data.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

lain. Jika variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai Sig > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	6.604	2.348		2.812	.402		
Beban Kerja	.855	.062	.991	13.732	.132	.895	1.837
Lingkungan kerja	-.143	.058	-.177	-2.458	.341	.337	1.150

a. Dependent

Variable: Stress Kerja

Sumber: Data SPSS 22 yang diolah peneliti

Pada tabel Coefficients kolom Sig dapat dilihat bahwa nilai sig X1 sebesar 0.132 dan Sig X2 sebesar 0.341 dimana kedua variabel nilai sig > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan beban kerja, lingkungan kerja terhadap stres kerja secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.604	2.348		2.812	.007
Beban Kerja	.855	.062	.991	13.732	.000
Lingkungan Kerja	-.143	.058	-.177	-2.458	.018

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data SPSS 22 yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$Y = 6.604 + 0.855 X_1 + (- 0.143)X_2 + e$$

$$Y = 6.604 + 0.855 X_1 - 0.143 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 6.604. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi beban kerja (X1), lingkungan kerja(X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai stres kerjanya adalah 6.604.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0.855. Hal ini menunjukkan jika beban kerja mengalami kenaikan 1%, maka stres kerja akan naik sebesar 0.855 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar -0.143 .Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Hal ini artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.143. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

D. Uji Signifikan Parameter Individual (uji statistik t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0.05 .Dari hasil pengujian ini bila probabilitas $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan pengaruh antara kedua variabel yang diuji dan bila probabilitas $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diteima, artinya variabel bebasdapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.604	2.348		2.812	.007
Beban Kerja	.855	.062	.991	13.732	.000
Lingkungan Kerja	-.143	.058	-.177	-2.458	.018

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data SPSS 22 yang diolah peneliti

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja

Dari tabel diatas terlihat t hitung 13.732 dan t tabel 1.167 dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Sedangkan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan variabel bebas beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat stres kerja maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas beban kerja dapat menerangkan variabel terikat stres kerja dan ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja

Dari tabel diatas terlihat t hitung 2.458 dan t tabel 1.167 dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Sedangkan tingkat signifikan $0.018 < 0.05$.Ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat stres kerja (Y) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas lingkungan kerja dapat menerangkan variabel terikat stres kerja dan ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

E. Uji Signifikan Simultan F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan cocok atau tidak. Jadi pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Nilai signifikan < 0.05 dan F hitung $> F$ tabel, maka model regresi cocok maka H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Nilai signifikan > 0.05 dan F hitung $< F$ tabel, maka model regresi tidak cocok maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Tabel 5
 Hasil Uji F
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.843	2	64.921	111.210	.000 ^a
	Residual	27.437	47	.584		
	Total	157.280	49			

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

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: Data SPSS 22 yang diolah peneliti

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat pengujian ini dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Karena nilai F hitung $111.210 > 3.20$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai.

F. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas menerangkan variabel terikatnya. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Adapun nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6
 Hasil Uji R^2
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.818	.764

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

Sumber: Data SPSS 22 yang diolah peneliti

Dapat kita lihat dari tabel 6, determinasi Adjusted R Square sebesar 0.818 jadi hasil ini dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen beban kerja (X1) dan

lingkungan kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen 81,8% sedangkan sisanya 18.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, hal ini dapat diketahui hitung $13.732 > t$ tabel 1.167. Ini menunjukkan variabel bebas beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat stres kerja. Dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan variabel bebas beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat stres kerja, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Patricia Dhiana paramita (2019) Beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2.631 > t$ tabel 1.66691 dan tingkat signifikansi t hitung $0.0021 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. La Luna Semarang dapat diterima.

Sesuai dengan hasil dari pembahasan diatas maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok semakin tinggi. Sebaliknya apabila beban kerja rendah maka stres kerja Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok mengalami penurunan.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok, hal ini dapat diketahui terlihat t hitung 2.458 dan t tabel 1.167 dimana t hitung lebih besar dari t tabel, Ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat stres kerja. dan tingkat signifikan $0.018 < 0.05$. Ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel

terikat stres kerja (Y) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas lingkungan kerja dapat menerangkan variabel terikat stres kerja dan ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Zulmaidarleni, Rini Sarianti, dan Yuki Fitria (2019) Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.592 > t tabel 1.66177 dan tingkat signifikansi t hitung $0.015 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda negatif, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.

Sesuai dengan hasil dari pembahasan diatas maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja, maka stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok semakin turun. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka stres kerja Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok mengalami peningkatan.

C. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Secara simultan pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Karena nilai F hitung 111.210 > 3.20 dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tazkiatun Nafs, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Zulmaidarleni, 2017) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian antara variabel beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Y), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X1) dan stres kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil penelitian menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu $13.732 > 1.167$ atau $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Nilai R Square sebesar 0.826 berarti peran atau kontribusi variabel beban kerja mampu menjelaskan variabel stres kerja sebesar 82%. Berdasarkan hasil analisis antara lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y), menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil penelitian menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu $2.458 > 1.167$ atau $\text{sig } 0.018 < 0.05$. Nilai R Square sebesar 0.826 berarti peran atau kontribusi variabel beban kerja mampu menjelaskan variabel stres kerja sebesar 82%. Berdasarkan hasil analisis antara variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *beban kerja dan lingkungan kerja* secara bersama – sama terhadap kepuasan nasabah dengan persamaan regresi $Y = 6.604 + 0.855X_1 - 0.143 X_2 + e$ dan hasil analisisnya menunjukkan f-hitung > f-tabel sebesar ($111.210 > 3.20$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis kurniawati. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. NORGANTARA PRIMA PERKASA SEMARANG*.
- Dian asriani. (2018). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota makassar. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Stres Kerja (study pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). *Tesis UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA*, 1–197.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Muhadir Pangabean. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA*. 15(2), 10–17.
- Nurliani kuraising. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP*

KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk UNIT MAKASSAR
NURLIANI.

- Pahlevi. (2019). Pengertian Pegawai Menurut Para Ahli dan Fungsi. In *Pahlevi.Net*.
<https://www.pahlevi.net/pengertian-pegawai/>
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.La Luna Semarang).
Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer, 5(9), 1–21.
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh beban kerja , lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Ramma Indra Pramuji. (2017). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN INDRAMAYU SKRIPSI*.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Cv.Andi Offset.
- Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P.-T. (2020). *MANAJEMEN PEMASARAN*. 02(3), 2019.
- Zulmaidarleni , Rini Sarianti, Y. F. (2019). *EcoGen PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK KECAMATAN PADANG TIMUR*. 2.
- Zuraida. (n.d.). *kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatar belakang tidak sesuai dengan pekerjaan*. 71–82.