

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN LEBAK)**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas La Tansa Mashiro



Oleh :

**Siti Himatul Aliah**

20111099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LA TANS A MASHIRO  
RANGKASBITUNG**

**2024 M / 1446 H**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Siti Himatul Aliah  
NPM : 20111099  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak)

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan dalam Ujian Sidang Skripsi  
Rangkasbitung, 2024

Pembimbing I



**Indah Lestari, SE., MM**  
NIDN : 0409078201

Pembimbing II

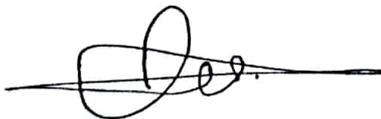
26/8/24



**Maesaroh, SE., MM**  
NIDN : 0410118704

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas La Tansa Mashiro**



**Dr. Hj. Zakiya Tunnufus, SE., MM**  
NPP : 22306740898004

**Ketua Program Studi**



**Dede Suharna, S.E., M.M**  
NPP : 10105800204017

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Siti Himatul Aliah  
NPM : 20111099  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak)

Skripsi ini telah diujikan dalam ujian sidang skripsi dan dinyatakan LULUS

Rangkasbitung, 2024

Penguji I



Dr. Hj. Zakiya Tunnufus, SE., MM

NIDN : 0423067402

Penguji II



Andri Susilo, SE., MM

NIDN : 0415068605

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Universitas La Tansa Mahiro



Dede Suharna, SE., M.M

NPP : 10105800204017

## ABSTRAK

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja, dan beban kerja menjadi faktor utama yang harus di perhatikan dalam meningkatkan kinerja untuk tercapainya suatu tujuan Instansi, organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 267 ASN. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin yang diperoleh sebanyak 73 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Dengan alat analisis Smart PLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stress kerja (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja (6) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja.(7) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

Diharapkan agar kedinasan untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih nyaman, beban kerja yang tidak berlebih yang dapat meningkatkan kualitas dan memberikan performa pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas objek penelitian, meningkatkan ukuran sampel dan meningkatkan keandalan validitas hasil penelitian. Menggunakan analisis yang lebih mendalam dan komprehensif, melakukan analisis yang lebih kompleks dengan menambah variabel independent seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Beban kerja, Stres Kerja, Kinerja.

## **ABSTRACT**

*Many factors influence employee performance in a company or government agency, including the work environment, workload and work stress. The work environment and workload are the main factors that must be considered in improving performance to achieve the goals of an agency, organization or company. This research aims to determine whether there is an influence of the work environment and workload on performance which is mediated by work stress in employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Lebak Regency.*

*This research was conducted using quantitative methods. The research population was 267 ASN. The research sample used the Slovin formula which was obtained by 73 employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Lebak Regency. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM). With Smart PLS 4 analysis tool.*

*The results of the research show that: (1) there is no positive and insignificant influence of the work environment on work stress (2) there is a positive and significant influence of workload on work stress (3) there is a positive and significant influence of the work environment on performance (4) there is an influence positive and significant workload on performance (5) there is a positive and significant influence of work stress on performance (6) there is no positive and significant influence of the work environment on performance through work stress. (7) there is a positive and significant influence of the work environment on performance through work stress on employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Lebak Regency.*

*It is hoped that the official service will provide a more comfortable working environment, less excessive workload which can improve quality and improve employee performance. Future research can consider expanding the research object, increasing the sample size and increasing the reliability of the validity of the research results. Using a more in-depth and comprehensive analysis, carrying out a more complex analysis by adding independent variables such as work motivation, work discipline, and work development.*

*Keywords: Work environment, workload, work stress, performance.*

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Himatul Aliah

NPM : 20111099

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak)

1. Merupakan hasil karya ilmiah sendiri bukan merupakan hasil plagiat dan penjiplakan hasil karya orang lain, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya mengizinkan dan menyetujui untuk di kelola oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Rangkasbitung, 2024



Siti Himatul Aliah

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahilalamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Sholawat dan Salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi penulisan skripsi dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. K.H. Soleh, M.M., Selaku Rektor Universitas La Tansa Mashiro
2. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas La Tansa Mashiro.
3. Bapak Dede Suharna, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.
4. Ibu Indah Lestari, S.E., M.M sebagai pembimbing I dan Ibu Maesaroh, S.E., M.M sebagai pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta saran-saran sehingga Skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan, yang bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan.
6. Kepala Dinas dan para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak yang telah memberi izin untuk dijadikan objek penelitian.
7. Kedua orang tua yang telah mendoakan sekaligus memberikan dukungan penuh baik moral maupun juga material.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Didi Arsabandi S.M, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis, serta berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, dan materi.
9. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat di harapkan, demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap agar Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi penulis, serta bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.

Rangkasbitung, 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1   Latar Belakang Masalah .....	1
1.2   Identifikasi Masalah.....	17
1.3   Pembatasan Masalah.....	18
1.4   Perumusan Masalah .....	18
1.5   Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	19
1.5.1   Tujuan Penelitian.....	19
1.5.2   Kegunaan Penelitian.....	20
<b>BAB II    LANDASAN TEORI.....</b>	<b>22</b>
2.1   Landasan Teori .....	22
2.1.1   Teori Perilaku Organisasi .....	22
2.1.2   Kinerja Pegawai (Y).....	23
2.1.3   Stres Kerja ( z ).....	29
2.1.4   Lingkungan Kerja (X1) .....	33

2.1.5	Beban Kerja ( X2).....	38
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	59
2.3.1	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja .....	59
2.3.2	Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	59
2.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	60
2.3.4	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	60
2.3.5	Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	61
2.3.6	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stres Kerja .....	62
2.3.7	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stres Kerja .....	62
2.4	Kerangka Pemikiran .....	63
2.5	Hipotesis Penelitian .....	66
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>67</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
3.1.1	Tempat Penelitian .....	67
3.1.2	Waktu Penelitian.....	68
3.2	Metode Penelitian .....	68
3.3	Populasi Dan Teknik Sampling .....	70
3.3.1	Populasi .....	70
3.3.2	Sampel .....	71
3.4	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	72
3.4.1	Variabel Independen (X) .....	72
3.4.2	Variabel Intervening (Z).....	73
3.4.3	Variabel Dependen (Y).....	74
3.5	Instrumen Penelitan .....	76

3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	80
3.7	Teknik Analisa Data .....	82
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	82
3.7.2	Analisis Structural Equation Modeling (SEM ) .....	82
3.7.3	Partial Least Square (PLS) .....	83
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>89</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	89
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	89
4.1.2	Deskripsi Data .....	93
4.1.3	Uji Instrumen .....	105
4.1.4	Uji Hipotesis .....	114
4.2	Hasil dan Pembahasan .....	122
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja .....	122
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	124
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	125
4.2.4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	126
4.2.5	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	127
4.2.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stress Kerja .....	128
4.2.7	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stress Kerja .....	130
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>133</b>
5.1	Kesimpulan .....	133
5.2	Saran - Saran .....	134

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Capaian Kinerja Pegawai .....	7
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3. 1	Jadwal dan Kegiatan Penelitian.....	68
Tabel 3. 2	Daftar Bidang Pegawai.....	70
Tabel 3. 3	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	75
Tabel 3. 4	Instrumen Penelitian.....	77
Tabel 3. 5	Pengukuran Skala Likert .....	82
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	94
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	95
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	96
Tabel 4. 5	Variabel Lingkungan Kerja .....	99
Tabel 4. 6	Variabel Beban Kerja .....	100
Tabel 4. 7	Variabel Stres Kerja .....	102
Tabel 4. 8	Variabel Kinerja .....	103
Tabel 4. 9	Nilai Loading Factor untuk Konstruk Eksogen Lingkungan Kerja .....	107
Tabel 4. 10	Nilai Loading Factor untuk Konstruk Eksogen Beban Kerja.....	107
Tabel 4. 11	Nilai Loading Factor untuk Konstruk Intervening Stres Kerja .....	108
Tabel 4. 12	Nilai Loading Factor untuk Konstruk Kinerja .....	109

Tabel 4. 13 Hasil Discriminant validity cross loading .....	110
Tabel 4. 14 Hasil pengujian Reliabilitas Konstruk .....	113
Tabel 4. 15 Hasil Uji R-Square .....	114
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Antar Konstruk .....	117
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Tidak Langsung Antar Konstruk .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Grafik Target dan Capaian Kinerja.....	8
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran .....	65
Gambar 3. 1	Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang.....	67
Gambar 4. 1	Diagram Deskripsi Jenis Kelamin .....	94
Gambar 4.2	Diagram Deskripsi Masa Kerja.....	95
Gambar 4.3	Diagram Deskripsi Pendidikan .....	96
Gambar 4.4	Diagram Deskripsi Jabatan .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan infrastruktur sebagai bagian integral dari pembangunan Kabupaten Lebak yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui penyelenggaraan program-program Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Sejalan dengan otonomi daerah yang di dasari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pembangunan nasional dan daerah , pemerintah pusat telah menetapkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional.

Konsekuensi logis dari pelaksanaan undang – undang tersebut pemerintah daerah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja perencanaan pembangunan daerah dengan merumuskan program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggara pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan publik yang prima sesuai kewenangan dan karakteristik daerah .

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan untuk membantu Bupati dalam menjalankan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi, dan

merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan pada berbagai aspek yang terkait dengan pengembangan infrastruktur dan penataan ruang di wilayah kabupaten Lebak . Dinas ini bertugas dalam mengatur dan memantau perkembangan infrastruktur dan fasilitas publik seperti jalan, jembatan, gedung serta rencana dan penggunaan ruang yang efisien.

Dimana, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak ini memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kualitas infrastruktur wilayah , mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik , meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintah daerah dan kualitas pelayanan publik , sehingga tersedianya sarana dan prasarana kebina margaan yang handal untuk mendukung investasi di kabupaten lebak yang bertumpu pada pembangunan perdesaan.

Dalam kaitan ini, sumber daya manusia pada instansi pemerintahan haruslah memiliki kecakapan karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan instansi tersebut. Untuk itu, sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama pimpinan instansi atau kepala dinas dalam pelaksanaan tata kelola terkait pekerjaan umum dan penataan ruang di Kabupaten Lebak . Maka dari itu untuk mewujudkan maksud tersebut, kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan, Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi.

Menurut (Wisudawati et al., 2021) kinerja merupakan hasil prestasi kerja para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam menjelaskan prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Sari et al., 2019) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik , kinerja organisasi atau instansi tergantung pada kualitas kinerja pegawainya mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan individu atau kelompok untuk organisasi. (Wijayanti et al., 2024)

Berdasarkan hasil pengertian di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai atau karyawan sangat berpengaruh penting untuk sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau instansi, yang dimana kinerja pegawai bisa menilai tolak ukur suatu kinerja selama menjalankan pekerjaan yang di tanggung jawabkan organisasi kepada pegawai ataupun perusahaan kepada karyawan.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak memiliki peran penting dalam mewujudkan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang yang berkualitas. Kinerja mereka menjadi kunci untuk mencapai visi dan misi instansi, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak diharapkan memiliki kinerja yang efektif, efisien, berkualitas, akuntabel, transparan, inovatif, kreatif, berorientasi pada pelayanan, disiplin, bermoral, kompeten, berdaya saing, mampu bekerja sama, peduli terhadap lingkungan, dan berkomitmen terhadap pembangunan nasional. Dengan kinerja yang baik, pegawai dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang yang berkualitas untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam Islam, kinerja diartikan sebagai wujud seseorang dalam mengaktualisasikan diri atau wujud dari nilai, keyakinan dan pemahaman yang diikuti seseorang yang didasari oleh prinsip moral dan bisa dijadikan dorongan

untuk membentuk suatu karya yang bernilai . kinerja dalam islam dipandang sebagai salah satu dari jalan hidup dan kegiatan yang fungsinya begitu penting. Adapun Ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang kinerja, salah satunya pada Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At- Taubah ayat 105).*

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasanya kita sebagai umat muslim harus bekerja keras dan tidak boleh bermalasan dalam melakukan kegiatan, terutama dalam hal ibadah, karena perbuatan sekecil apapun yang diperbuat di dunia akan diperlihatkan di akhirat nanti dengan sejelas jelasnya dan semua perbuatan yang diamalkan di dunia akan di mintai pertanggungjawaban di akhirat nanti.

Oleh karenanya, sebagai umat muslim kita harus bekerja dan beramal dengan keras dan sungguh-sungguh untuk kepentingan dunia dan kepentingan akhirat. Seorang muslim mempunyai tujuan dalam bekerja, yaitu untuk

memperoleh keutamaan berupa kualitas serta hikmah dari hasil kerja yang didapatkan. Jika keduanya dapat menjadi dasar seseorang dalam bekerja, maka akan tercipta kinerja yang baik bagi pegawai dan organisasi atau perusahaan.

Setiap instansi pemerintah termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak memiliki laporan kinerja pegawai yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Dalam menghadapi era otonomi daerah . Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak telah berupaya mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan tetap memperhatikan prinsip efektif dan efisien dalam pengelolaan dana pembangunan, guna mewujudkannya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak yang berdaya guna dan berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab menyusun LKjIP berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Didalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) memiliki indikator sasaran yang menjadi tolak ukur menilai kinerja instansi pemerintah. Dimana disetiap awal tahun akan dibuat rencana kinerja yang dilaksanakan selama 1 tahun kedepan, kemudian diakhir tahun target indikator sasaran yang termuat di dalam rencana kinerja di ukur melalui realisasi pencapaian indikator

sasaran kinerja yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di akhir tahun berjalan.

Berikut data target dan realisasi pencapaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak 3 Tahun terakhir:

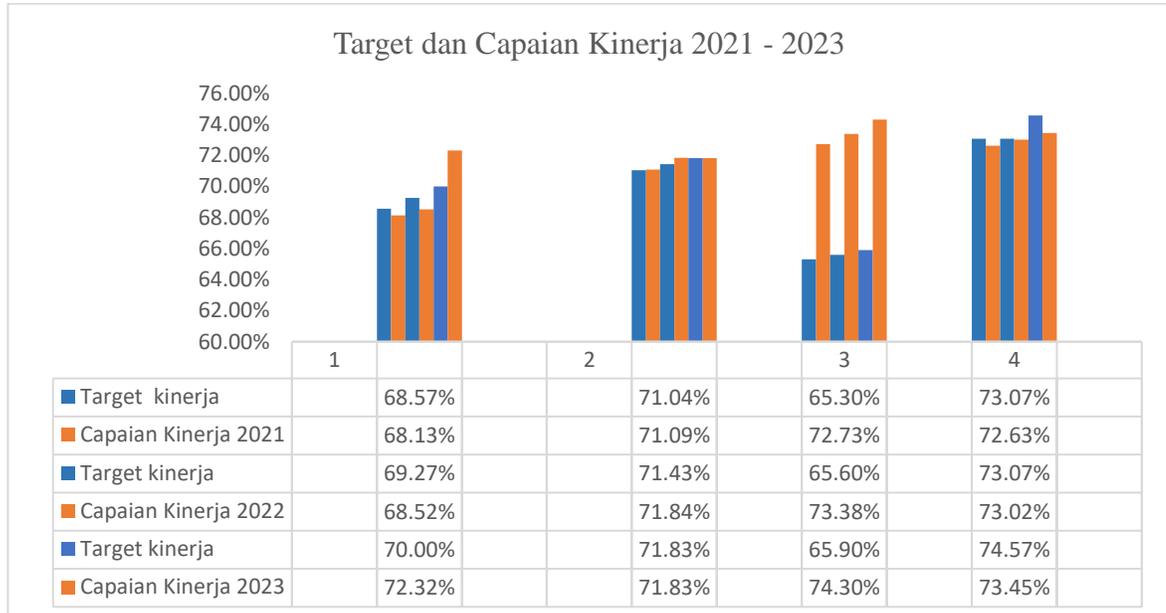
**Tabel 1. 1**  
**Target dan Capaian Kinerja Pegawai 2021-2023**  
**Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak**

NO	Indikator Kinerja	Target kinerja	Capaian Kinerja 2021	Target kinerja	Capaian Kinerja 2022	Target kinerja	Capaian Kinerja 2023	Penilaian
1	Presentase jalan dalam kondisi mantap	68,57%	68,13%	69,27%	68,52%	70%	72,32%	sedang
2	Presentase ketersediaan air untuk irigasi	71,04%	71,09%	71,43%	71,84%	71,83%	71,83%	sedang
3	Presentase cakupan air minum	65,30%	72,73%	65,60%	73,38%	65,90%	74,30%	sedang
4	Presentase akses air sanitasi	73,07%	72,63 %	73,07%	73,02%	74,57%	73,45%	sedang
5	Presentase kesesuaian Tata Ruang	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Tinggi

*Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2021-2023*

Dari Tabel tersebut terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak mencapai target kinerja setiap tahun nya :

1. Pada Tahun 2021 terdapat dua indikator berupa jalan dalam kondisi mantap yang hanya mencapai 68,13% , sedangkan target kinerja yang ditentukan sebesar 68,57% dan indikator akses air sanitasi yang hanya mencapai 72,63% dengan target kinerja yang ditentukan sebesar 73,07%.
2. Pada Tahun 2022 terdapat dua indikator berupa jalan dalam kondisi mantap yang hanya mencapai 68,52% , sedangkan target kinerja yang ditentukan sebesar 69,27% dan indikator akses air sanitasi yang hanya mencapai 72,63% dengan target kinerja yang ditentukan sebesar 73,07%.
3. Pada Tahun 2023 terdapat satu indikator berupa akses air sanitasi yang hanya mencapai 73,45% dengan target kinerja yang ditentukan sebesar 74,57%.



Sumber: LKJIP Dinas PUPR Kab.Lebak

**Gambar 1.1**  
**Grafik Target Dan Capaian Kinerja**

Dari penjelasan tersebut dapat di ketahui bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak belum mencapai target yang diharapkan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Stres Kerja.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja pegawai bisa jadi disebabkan oleh adanya faktor stress kerja yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja para pegawai.

Adapun kendala – kendala yang menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak yaitu:

1. Kerja sama antar SDM pada Dinas PUPR Kabupaten Lebak

Faktor kerjasama ini bukan mengacu pada berapa banyak kuantitas sumber daya manusia, namun seberapa baik kualitas kerjasama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi untuk memenuhi indikator kinerja sehingga mampu mencapai sasaran yang telah di tentukan.

2. Keterbatasan Anggaran

Secara keseluruhan, turunnya kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak adalah di pengaruhi dengan

terbatasnya anggaran. Keterbatasan anggaran seringkali membuat Dinas PUPR kesulitan untuk melaksanakan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik.

### 3. Minimnya tenaga teknis pada Dinas PUPR Kabupaten Lebak

Minimnya tenaga yang berlatar belakang teknik ini menjadi penyebab pada menurunnya kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak . secara keseluruhan , alokasi tenaga yang ada pada Dinas PUPR di dominasi oleh tenaga yang berlatar belakang non teknis, dengan kata lain hal ini berpengaruh pada proses pelaksanaan serta inovasi kerja pada Dinas PUPR Kabupten Lebak.

Faktor stres kerja yang juga menjadi pengaruh terhadap hasil kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif serta beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu rendah. Stres berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai, sehingga membuat kualitas kerja menjadi buruk . seseorang dapat dikategorikan mengalami stress apabila, stress yang dialami juga melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu itu berada. Untuk itu , permasalahan terkait stress kerja perlu mendapatkan perhatian khusus karena pada dasarnya, kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila kadar stress dari masing-masing individu dapat dikurangi.

Dalam artian , kinerja pegawai akan bagus apabila stres yang dirasakan pegawai rendah.

Menurut (Wisudawati et al., 2021) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan atau tekanan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaannya dan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja seperti faktor lingkungan eksternal, faktor organisasi, dan faktor individu. Dapat dikatakan stres kerja apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan kemampuan memenuhi tuntutan tersebut .

Dengan demikian stress pada pegawai dapat berdampak pada kinerja pegawai, stress yang ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat pegawai merasa kurang nyaman. Hal ini harus diperhatikan dan ditangani dengan baik karena stress kerja dapat mengakibatkan pegawai merasa frustrasi , emosional dan merasa tidak nyaman.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stress kerja yakni dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan pegawai dan memperbaiki lingkungan kerja dimana pegawai tersebut berada, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2012) dalam (Rezeki et al., 2022) mengatakan “timbulnya stress dipengaruhi oleh beberapa faktor , yaitu : Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individual”.

Selain stres kerja, faktor lingkungan kerja juga menjadi pengaruh terhadap stress kerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja . Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan , meskipun dalam pekerjaannya tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan , tetapi faktor ini adalah hal penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ataupun pegawai dalam unit organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam (Azahra et al., 2024) “Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi terlihat dari tata ruang kantor yang belum memadai , seperti tata letak meja kerja pegawai yang terlalu berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang . Selain itu beberapa ditemukan meja dan kursi yang rusak , suhu udara yang panas di beberapa ruangan sehingga hal ini mengganggu kenyamanan pegawai.

Maka, demi kelancaran tugas dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak perlu disiapkan lingkungan kerja yang baik,

seperti tata ruang kantor yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif , memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Maka dari itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Namun bila melihat kondisi lingkungan kerja saat ini dimana perusahaan atau organisasi harus senantiasa memberikan pembinaan lingkungan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kantor dengan membina persaudaraan diantara pegawai, sehingga hal ini bisa menjadi solusi akan peningkatan hasil kerja.

Selain Lingkungan kerja , Beban kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja dan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai. Adapun beban kerja yang sering dihadapi seperti , menyusun rencana teknis dan anggaran, melakukan analisis dan evaluasi , melakukan monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan dan Lain-Lain sesuai dengan bidangnya masing-masing.

pada umumnya beban kerja akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental sehingga dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan

kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga Beban kerja yang terlalu berat atau ringan dapat menyebabkan inefisiensi kerja.

Menurut Gibson & Ivancevich dalam (Adrianto et al., 2020) Beban kerja adalah tekanan sebagai respon tidak dapat beradaptasi, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yaitu akibat dari setiap tindakan eksternal (lingkungan, situasi, peristiwa yang membuat terlalu banyak tuntutan psikologis atau fisik ) pada seseorang.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi tugas , individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu , apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat / menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan , berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Penelitian ini juga telah diteliti oleh para peneliti terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh dan tidak berpengaruh , adapun beberapa peneliti yaitu :

Penelitian oleh Lutfi Noor Aprilian, Arga Sutrisna, Ai Kusmiati Asyiah (2023) menunjukkan bahwa Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis.

Penelitian oleh Syadila Putri ,Maiza duana, Jun Musnadi Is, Siti Maisyaroh Fitri Siregar (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja aceh Barat.

Penelitian oleh Rusdian dan Diky prasetyo (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian di Kabupaten Kota Waringin.

Penelitian oleh Rizal Nabawi (2019) menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan Umum dan perumahan Rakyat Kabupaten Tamiang.

Penelitian oleh Veronica Tantri Herliani<sup>1</sup>, Ella Jauvani Sagala, S.Psi., MSc. Psikologi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Dari penelitian ini ada beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu diantaranya dari populasi, sampel, objek penelitian, metode yang digunakan, serta hasil yang diperoleh. Berdasarkan hasil latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil uraian pada latar belakang diatas dalam penelitaian ini dapat di identifikasi permaasalahan –permasalahan yang ada dilokasi penelitian yang berisi tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak :

1. Dari data kinerja 3 tahun terakhir terdapat beberapa indikator yang tidak mencapai target kinerja , seperti terlihat pada tahun 2021 indikator kondisi jalan mantap yang hanya mencapai 68,13% dan akses air sanitasi yang hanya mencapai 72,63%. Tahun 2022 terdapat dua indikator yaitu kondisi jalan mantap yang hanya mencapai 60,52% dan akses air sanitasi yang hanya mencapai 73,02%. Dan tahun 2023 pada indikator akses air sanitasi yang hanya mencapai 73,45%.
2. Adanya faktor stres kerja yang di akibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif dan beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu rendah.
3. Adanya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai.
4. Adanya faktor beban kerja yang berlebihan dan mengakibatkan kelelahan, dan beban kerja yang terlalu ringan yang menyebabkan kebosanan atau inefisiensi dalam bekerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dikarenakan luasnya masalah dan keterbatasan waktu yang ada, serta kemampuan dalam meneliti dan membahas masalah yang belum luas, untuk itu penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan masalah yang hanya memiliki kepentingan dalam kebutuhan variabel- variabel yang akan diteliti, berikut batasan masalah yang telah penulis rangkum antara lain lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kinerja pegawai, sampel yang digunakan sebanyak 73 pegawai, waktu dalam penelitian ini yaitu pada bulan Maret-Juni, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smart PLS 4.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Mengacu pada Latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak ?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak ?
7. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap stress kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Lebak.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Lebak.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Lebak.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Lebak.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Lebak.

## **1.5.2 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.2.1 Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh Lembaga instansi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui beban kerja dan stres kerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Selain itu juga dalam ilmu manajemen penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk melaksanakan peningkatan Lingkungan kerja dan beban kerja melalui stress kerja sebagai mediasi. Dan diharapkan

dapat dijadikan bahan pembelajaran dan pengaplikasian dalam ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya bidang Sumber Daya Manusia serta diharapkan dapat memiliki nilai manfaat dan menambah wawasan pengetahuan kepada pembaca umumnya dan khususnya kepada penulis.

#### **1.5.2.2 Aspek Praktis**

1. Penulis, penelitian ini merupakan kesempatan berharga untuk mengaplikasikan berbagai teori/konsep manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah peneliti peroleh dalam perkuliahan kedalam penelitian di lapangan.
2. Instansi , hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi Dinas Pekerjaan umum dan penataan Ruang (PUPR) di dalam merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
3. Akademis, bagi kalangan akademis Universitas La Tansa Mashiro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia (SDM) tentang Lingkungan Kerja, Beban Kerja , Stres Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Perilaku Organisasi**

Grand Theory yang digunakan sebagai dasar landasan teori untuk mendukung penelitian ini adalah Teori Perilaku Organisasi , merupakan ilmu yang mempelajari dampak yang terjadi pada kinerja individu , kelompok maupun organisasi serta tingkah laku individu (Candra Wijaya, 2017:1)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu studi yang mempelajari tentang apa yang sedang dikerjakan oleh banyak orang pada sebuah organisasi dan bagaimana perilaku orang tersebut dalam bekerja. Adapun yang mempengaruhi kinerja ialah rekan kerja, imbalan , kerja sama serta sikap manusia terhadap pekerjaannya. Dengan ini , fokus yang akan diperdalam dalam penelitian lebih berfokus pada aspek lingkungan kerja , beban kerja dan stres kerja pegawai.

## **2.1.2 Kinerja Pegawai (Y)**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. (sudaryo, 2018:205)

Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, dan merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan hasil seperti yang diharapkan melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi tersebut. (Buuololo, dkk 2021:192)

Berdasarkan beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan , kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.
4. Kopetensi, keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
5. Tingkat motivasi pekerja , yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
6. Fasilitas kerja , yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Budaya kerja , yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

### 2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja, Objek berujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksana. Dengan indikator :

a. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

b. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia secara optimal.

2. Perilaku kerja ,tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang bekerja. Dengan indikator.

a. Disiplin Kerja

Adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi.

b. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

c. Ketelitian

Beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Tinggi rendahnya tingkat ketelitian hasil suatu pengukuran dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

3. Sifat Pribadi, dengan indikator

a. kepemimpinan

kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

b. Kejujuran

Merupakan bagian dari sifat positif manusia. Ketika ucapan tak sesuai dengan kenyataan, hati menjadi risau karena ucapan dirassa tak jujur.

c. Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru mencerminkan kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berfikir serta kemampuan untuk megelaborasi suatu gagasan.

#### **2.1.2.4 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Arimbi dalam (Letsoin & Ratnasari, 2020) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

1. Jumlah Pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Dimana setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengethaun, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu yaitu jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran adapun kehadiran diberbagai perusahaan yang mementingkan kehadiran karyawan, karena dengan kehadiran bisa dilihat bahwa karyawan tersebut memiliki kerajinan pada absen. Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam menegrjakanya.
5. Kemampuan Kerja Sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja dengan rekan kerja lainnya.

## **2.1.3 Stres Kerja ( Z )**

### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Afandi (2018:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, di mana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut (komang Budiansa, 2021) menjelaskan bahwa Stres kerja merupakan suatu bentuk respon atau tanggapan atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan atau kurang cocoknya antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh terhadap kondisi fisik, mental dan perilaku individual saat bekerja.

Stres kerja tidak selalu memiliki konteks yang negatif karena sebagian orang menganggap stres sebagai tantangan positif dalam upaya mendorong kualitas kerja menjadi lebih baik agar mencapai kepuasan dalam bekerja (Priandari & Adnyani, 2023).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu ketegangan yang menyebabkan adanya

ketidakseimbangan fisik atau psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Afandi (2018:175) sumber stress kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Kondisi Kerja**

Meliputi kondisi kerja quantitative work overload, qualitative work overload, assembly line hysteria, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi.

#### **2. Ambiguitas**

Dalam berperan pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karir tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan

#### **3. Faktor Interpersonal**

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial

dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres.

#### 4. Perkembangan Karir

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditunjukkan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya: sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

#### 5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas pegawai

#### 6. Hubungan antara Pekerjaan dan Rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang ini dapat menimbulkan efek stres kerja . kekurangan dukungan dari pasangan konflik dalam

rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Menurut ( Robbins dan Judge, 2017:597) menyatakan bahwa ada tiga dimensi stress kerja, yaitu:

#### **1. Stres Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi pegawai, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Indikator dari Dimensi faktor Lingkungan, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian politik, menyebabkan stress kerja karena pegawai merasa tenaganya tidak dibutuhkan lagi.

#### **2. Stres Organisasi**

a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

### 3. Stres Pribadi

- a) Masalah keluarga
- b) Masalah ekonomi pribadi
- c) Kepribadian pegawai

## 2.1.4 Lingkungan Kerja (X1)

### 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja , karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal , apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat aman dan nyaman” (Budiansa, 2021:39).

Menurut (Afandi, 2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nabawi (Nabawi, 2023) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang

di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah para peker sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja”.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja jika lingkungan kerja tidak mendukung sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan/pegawai maka dengan sendirinya kinerjanya akan meningkat.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Mahmudin Eny, 2019:58) (ebook)

1. Faktor personal / individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap kecerdasan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan struktur kerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Budiansa, 2021) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

##### **2. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

###### **a) Pencahayaan, pada tempat kerja**

Penerangan yang cukup akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena para pegawai dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah.

###### **b) Temperatur udara, pada tempat kerja**

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, sehingga

dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembaban udara, pada tempat kerja

Bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, sehingga hal ini bisa menjadi pengaruh akan kinerja pegawai.

d) Sirkulasi udara, pada tempat kerja

Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara pernafsan para pekerja.

e) Aroma, pada tempat kerja

Adanya aroma yang tidak sedap di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja

f) Tata warna

warna merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai, karena akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka, dengan adanya warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

g) Dekorasi, pada tempat kerja

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan perlengkapan, interior dan lainnya.

h) Musik, pada tempat kerja

Alunan music dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan pegawai atau karyawan dalam bekerja.

i) Keamanan, pada tempat kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

a) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

c) Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

d) Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan

## **2.1.5 Beban Kerja ( X2)**

### **2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Sunarso, 2010) dikutip dalam jurnal (sulastrri, 2020:88) mengemukakan bahwa “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut Ellyzar, dalam (Hermawan, 2021:176) menyatakan “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan , teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut (Hasibuan, 2019) dalam (Mulyeni & Aningsih, 2023) Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat kerja yang berbeda-beda.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas - tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu untuk mencapai target pekerjaannya.

#### **2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut soleman dalam (Nabawi, 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

- a) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai sensor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor psikis.

b) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja diantaranya yaitu :

1. Tugas (*Task*)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Organisasi kerja

Ini meliputi waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan , meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Menurut Budiansa (2021: 35) dalam (Santanu & Madhani,2022) dimensi dan indikator dalam Beban Kerja yaitu:

1. Beban Mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban Waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan atau pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu : kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja, dan tidak punya waktu luang.
3. Beban Fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada system faal tubuh , jantung, pernafasan, serta alat indra pada tubuh seseorang.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Tedahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja,kepuasan kerja , dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan Umum dan perumahan Rakyat Kabupaten Tamiang	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 20	Sampel Dalam Penelitian Ini Sebanyak 81 Orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial , Lingkungan kerja kepuasan kerja dan beban kerja <b>tidak berpengaruh</b> secara signifikan terhadap kinerja. Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mempunyai variabel bebas yang sama yaitu Lingkungan kerja dan beban kerja	Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada alat analisis. Peneliti menggunakan smart PLS. Kemudian peneliti menggunakan variabel bebas hanya 2 dan memiliki variabel mediasi yaitu stress kerja. Serta jumlah sampel sebanyak 73.
2	Fikiana , Budi Rismayadi , Wike Pertiwi (2023)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR)	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS	sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden	hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya (X1) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , namun (X2)	persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama mempunyai hipotesis yang sama berupa pengaruh stress	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti mempunyai variabel bebaas berupa llingkungan kerja dan beban kerja serta variabel

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kabupaten Karawang			konflik kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada (Y) kinerja karyawan. Dari hasil analisis uji simultan sebanyak 83,7%. penilaian stress kerja dan konflik kerja memengaruhi kinerja pegawai	kerja terhadap kinerja pegawai	mediasi berupa stress kerja, alat analisis yaitu smart PLS. dan sampel sebanyak 73.
3	Benny Usman , Edduar Hendri , Lusi Suryadi (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 22.	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitia yaitu mempunyai variabel bebas Lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dil;akukan oleh peneliti adalah peneliti menggunakan variabel mediasi berupa strs kerja, alat analisis smart PLS 4 , dan sampel sebanyak 73.
4	Lutfi Noor Aprilian, Arga	Pengaruh Beban Kerja Dan	Alat analisis yang	Sampel dalam	hasil penelitian dapat diketahui	Persamaan penelitian ini	Perbedaan penelitian ini

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sutrisna, Ai Kusmiati Asyiah (2023)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis	digunakan dalam penelitian ini yaitu spss versi 25	penelitian ini sebanyak 55 responden.	bahwa Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.	dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama – sama mempunyai variabel bebas yang sama dan variabel terikat yang sama	dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti mempunyai variabel mediasi berupa stress kerja, alat analisis yaitu smart PLS 4, dan sampel sebanyak 73.
5	Syadila Putri, Maizaduaana, Jun Musnadi Is, Siti	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap	Teknik Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini	Sampel dalam penelitian ini adalah 37 PNS	hasil penelitian, Faktor beban kerja memiliki pengaruh	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Maisyaroh Fitri Siregar (2023)	Kinerja Karyawan Pada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja aceh Barat	adalah Univariat dan Bivariat		terhadap kinerja kinerja . Faktor stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja	yaitu mempunyai variabel bebas Beban kerja dan variabel terikat yaitu kinerja	peneliti mempunyai variabel bebas berupa Lingkungan kerja dan beban kerja, memiliki variabel mediasi yaitu stress kerja . alat analisis yaitu smart PLS 4. Dan jumlah sampel sebanyak 73.
6	Raka putra edy wirawan 2022	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)	Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan smart PLS 3	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. (3) Work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap work	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mempunyai variabel bebas berupa beban kerja ,hipotesis yang sama yaitu beban kerja terhadap stress kerja dan alat analisis yaitu smart PLS	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mempunyai variabel bebas 2 , berupa lingkungan kerja dan beban kerja, memiliki variabel mediasi yaitu stress kerja dan variabel terikat yaitu kinerja , jumlah sampel sebanyak 73.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					strees. (4) Work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja.		
7	Rusdian dan Diky prasetyo (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian di Kabupaten Kota Waringin	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25	Jumlah sampel dalam peneelitan ini sebanyak 56 pegawai	Hasil penelitian menunukan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Secacra simultan Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mempunyai vareiable bebas yaitu Lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilkakukan oleh peneliti yaiitu peneliti mempunyai dua variabel bebas berupa lingkungan kerja dan beban kerja . Mempunyai variabel mediasi berupa stress kerja . alat analisis yaitu smart PLS . Sampel sebanyak 73.
8	Steven Waang Illu, Alvonso Fansius Gorang,	Analisis pengaruh Konflik kerja ,	Alat analisis dalam penelitian ini	Sampel dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukan secara parsial	Persamaan penelitian ini dengan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti (2023)	Stres kerja ,komitmen organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor	adalah SPSS 25	ini adalah 58 orang	konflik kerja, stress kerja, komitmen organisasi,dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan sama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	p[enelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mempunyai hipotesis yang sama yaitu stress kerja dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja pegawai.	yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti memmpunyai dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja serta variabel mediasi yaitu stress kerja . alat analisis berupa smart PLS dan jumlah sampel sebanyak 73.
9	Muhamad Yasir Ridha, M.Ridwan Basalamah , Eka Farida	Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup Kota Malang	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh seacara positif dan signifikan. Secara parsial stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mempunyai variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja serta variabel terikat yaitu kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mempunyai variabel mediasi berupa stress kerja. Alat analisis berupa smart PLS 4 dan jumlah sampel sebanyak 73 orang.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					tidak signifikan terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.		
10	Vidia Mutiara (2021)	Pengaruh beban kerja ,lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25	Sampel dalam penelitian ini adalah 194 pegawai ASN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil lain menunjukkan bahwa <b>Lingkungan kerja tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mempunyai variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti mempunyai variable mediasi berupa stress kerja dan alat analisis yaitu smart PLS 4 dan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai ASN
11	Silvia Sari Sitompul,	Pengaruh Beban Kerja,	Alat analisis dalam	Jumlah sampel	hasil penelitian ini menunjukkan	Persamaan penelitian ini	Perbedaan penelitian ini

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Feronika Simamora, (2021) Internasional	Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru	penelitian ini menggunakan SPSS	dalam penelitian ini adalah 47 orang	bahwa <b>beban kerja tidak berpengaruh</b> dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah memiliki satu variable bebas yang sama yaitu beban kerja dan variable terikat yaitu kinerja	dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti mempunyai variable mediasi berupa stress kerja dan alat analisis yaitu smart PLS 4 dan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai ASN
12	Veronica Tantri Herliani <sup>1</sup> , Ella Jauvani Sagala, S.Psi., MSc. Psikologi (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung	Alat analisis dalam penelitian ini adalah SPSS 25	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <b>stres kerja tidak berpengaruh</b> signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mempunyai hipotesis yang sama yaitu stress kerja terhadap kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti mempunyai variable bebas berupa beban kerja dan lingkungan kerja, variable mediasi berupa stress kerja dan alat analisis yaitu smart PLS 4 dan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai ASN

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					koefisien determinasi sebesar 13,5% menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi dan <i>work engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
13	Nidya Wisudawati , Dodi Aprianto Prtama (2020) <b>Internasional</b>	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Pabrik Kelapa sawit PT X	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 22	Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 32 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mempunyai variable bebas yaitu beban kerja dan variable terikat yaitu kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti mempunyai variable bebas berupa beban kerja dan lingkungan kerja ,variable mediasi berupa stress kerja dan alat analisis yaitu smart PLS 4 dan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai ASN

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Dewi Rucci Manulang, Abdul Rahim Matondang, Iskandarini (2023) <b>internasional</b>	Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tebing Tinggi	Alat analisis yangdigunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 21 dan Smart PLS	Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secura simultan beban kerja ,lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinera karyawan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penelti adalah mempunyai variable bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja dan variable terikat yaitu kinerja serta alat analisis yaitu smart PLS	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti mempunyai ,variable mediasi berupa stress kerja dan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai ASN
15	Teddy adrianto, zainal hilmi, ariesta heksarini (2020) <b>internasional</b>	Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smart PLS	Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama sama mempunyai	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah adanya 2 variabel bebas yaitu beban

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		PT Gema soerya samodra			Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.	variable bebas yaitu beban kerja dan alat analisis yaitu smart PLS	kerja dan lingkungan kerja, variable mediasi yaitu stress kerja dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang.
16	Yuni Fakhtul Alifah , Lamidi, Sunarso, (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS	Sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mempunyai variabel mediasi yaitu stress kerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah adanya 2 variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, alat analisis yaitu smart PLS,

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Cabang Surakarta)			negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.		dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang.
17	Edwin Juni Usmanto (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor BAPENDA kabupaten Madiun)	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS 25	Sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Stres Kerja berpengaruh	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama sama mempunyai variable mediasi yaitu stress kerja,	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah adanya 2 variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, alat analisis yaitu smart PLS, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.		
18	Salman Farisi (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS 22	Sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang	Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui bahwa stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama sama mempunyai variable bebas yaitu lingkungan kerja dan variable terikat yaitu kinerja pegawai Dinas	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah adanya 2 variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, alat analisis yaitu smart PLS, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.		
19	Vivi Nila Sari, Rena Safitri, Eny Sulistyowati (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS 21	Sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mempunyai variabel bebas yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan variabel mediasi yaitu stress kerja dan variabel terikat yaitu kinerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah alat analisis berupa smart PLS 4, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 reponden dan objek penelitian pada Pegawai Dinas.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sejalan dengan hasil tersebut, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara berurutan.</p>		

## **2.1 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan stres kerja, dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap mental pegawai. Karena Konsekuensi dari setiap aktivitas di dalam lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan, bisa menjadi akibat dari timbulnya stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Komang Arin Octarina dan I komang Ardana ( 2022 ) dengan judul “Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Karawang” bahwa hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

### **2.3.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Beban kerja menjadi salah satu faktor timbulnya stres kerja. apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari . Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Rizal Nabawi, (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja , kepuasan kerja,dan Beban kerja terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tamiang” bahwa hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan Lingkungan kerja karena Lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan mampu memberikan sikap positif dan kedisiplinan dalam kewajiban integritas pada sebuah organisasi atau perusahaan .

Berdasarkan hasil penelitian Rusdian dan Deky Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian di Kabupaten Waringin” bahwa hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

### **2.3.4 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban Kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat mempengaruhi penurunan kinerja, karena jika tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau overload memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Berdasarkan hasil penelitian Lutffi Noor Aprilian, Arga Sutrisna, Ai kusmiati (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Ciamis” bahwa hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.5 Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Agustina (2023:310) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang pegawai.

Stress kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau menurunkan kinerja, tanpa adanya stress maka tantangan kerja juga tidak ada stress dapat memberikan dampak positif dan negatif kepada pegawai atau karyawan, stress kerja di dasarkan atas ketidak mampuan seseorang dimana stress yang melebihi batas toleransi akan berdampak negatif terhadap pegawai dan stress yang dapat ditangani pegawai akan memberikan dampak positif pekerja karena bisa menjadi motivator dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian Fikiana, Budi Rismayadi, Wike pertiwi, (2023) dengan judul “pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Karawang” bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stres Kerja**

Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang kompleks terhadap kinerja tetapi jika melalui mediasi stres kerja hubungan lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi dasar untuk peningkatan kinerja. Namun, lingkungan kerja yang buruk bisa menjadi pemicu munculnya stres kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif guna mengurangi stres kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Komang Arin Octarina dan I Komang Ardana (2022) dengan judul “Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Waringin” bahwa hasil penelitian menunjukkan Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.7 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stres Kerja**

Beban kerja yang ideal meningkatkan motivasi dan memacu kinerja karyawan. Namun, beban kerja yang berlebihan bisa menjadi pemicu

munculnya stres kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan beban kerja dan seimbang dengan kemampuan serta waktu yang tersedia., sehingga stres kerja bisa diminimalisir dan kinerja karyawan bisa tetap optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Yuni Fakhtul Alifah, Lamidi, dan Sunarso (2020) judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ada pengaruh mediasi variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Mengenai kerangka pemikiran atau alur pikir penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang kabupataen Lebak . Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut kasmir (2016) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja serta sikap kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian

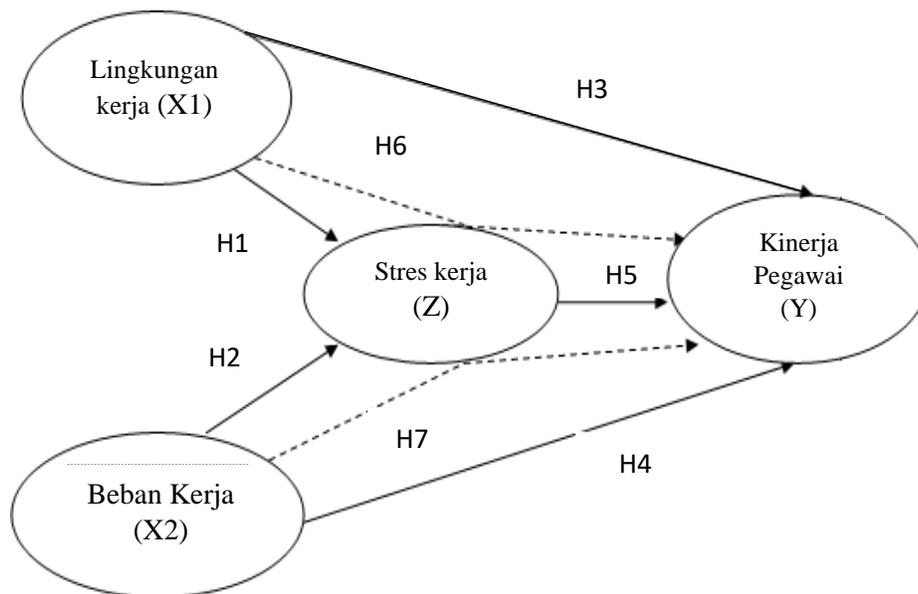
kinerja sangat penting bagi organisasi untuk memperhitungkan prestasi kerja pegawainya.

Maka dari itu setiap organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar kerja yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Sedangkan beban kerja Menurut Koesmowidjojo, dalam jurnal (Mulyeni & Aningsih, 2023) menjelaskan bahwa “beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, dihunakan, dan dibutuhkan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut (Suwanto & Priansa, 2011) dikutip dalam jurnal (Sulastri & Onsardi, 2020:85) menyatakan bahwa “stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku”.

Berdasarkan teori diatas penulis menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman atau kurang kondusif bisa menjadi salah satu faktor yang menimbulkan terjadi stres pada saat kerja bahkan berdampak pada kinerja. kemudian Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. maka Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan

Umum dan Penataan Ruang. Berdasarkan uraian diatas maka kerangka penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka pemikiran**

Keterangan :

—————→ Pengaruh Langsung

-----→ pengaruh tidak langsung atau melalui mediasi

## 2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Stres kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak
- H4 : Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak
- H5 : Diduga terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak
- H6 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja di mediasi stres kerja pada Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak
- H7 : Diduga terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja di mediasi stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.1.1 Tempat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) yang bertempat di Jl. TB. Hasan No. 17 Rangkasbitung Timur, Kec. Rangkasbitung Kab. Lebak – Banten 42313. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam mengenai Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi/ intervening.

**Gambar 3. 1**

**Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang**



*Sumber : Instagram DPUPR Kab.Lebak*



### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian berlandaskan kepada filsafat positivisme di gunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang sifatnya kuantitatif atau statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono 2018).

Menurut (Sugiyono, 2018:48) Metode Penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya – jawab dengan responden). Dengan kata lain angket (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (*responden*) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan kata lain, angket merupakan daftar pertanyaan yang lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti (Sudaryono, 2019:217).

### 3.3 Populasi Dan Teknik Sampling

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019:135)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yaitu sebanyak 267 orang per tahun 2023.

**Tabel 3. 2**

**Daftar Bidang Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Lebak**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
1	Sekretariat	33
2	Bina marga	36
3	Cipta karya	20
4	Tata ruang	10
5	Sumber daya air	31
6	Upt laboratorium	9
7	Upt alat berat dan perbengkelan	29
8	Upt pemeliharaan jembatan wilayah sajira	14
9	Upt pemeliharaan jembatan wilayah bayah	18
10	Upt Sumber daya air warunggunung	25
11	Upt sumber daya air wilayah malimping	27
12	Upt gedung DPUPR	1
13	UPT drainase	7
14	Bina konstruksi	7
<b>Total</b>		<b>267</b>

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. (Sugiyono, 2019:136).

Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling dengan Rumus slovin yaitu menentukan pendekatan tentang jumlah sampel yang perlu diambil untuk suatu populasi tertentu dengan memasukan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dari pengambilan sampel yang masih dapat di toleransi.(syaiful bahri, 2018:74)

Dengan pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan nilai  $e = 10\%$

Rumus Slovin :

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

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel minimal

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = presentase kelonggaran ketidaktelitian

Maka jumlah sampel minimal adalah :

$$n = \frac{267}{1 + 267 (0,1)^2} = 73$$

Teknik pengambilan sampel berdasarkan Rumus Slovin sebanyak 73 responden dari semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam menafsirkan variabel-variabel yang akan dianalisis, maka perlu disajikan bahwa dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $Z$ ) dan kinerja Pegawai ( $Y$ ). Operasional variabel penelitian ini sangat penting untuk disajikan, tujuannya untuk mempermudah peneliti dan juga pembaca dalam segala bentuk perumusan yang berkenan dengan penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti.

Adapun Operasionalisasi Variabel penelitian yang penulis sajikan adalah sebagai berikut :

#### 3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ). Menurut Nitisemito dalam (Vivi Nila Sari, Rena Safitri, &Eni Sulistyawati, 2022) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan ” Sedangkan menurut)

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada disekitar , yaitu lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja , metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya,baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Ellyzar dalam (Eric Hermawan, 2021:176) “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan , teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

### **3.4.2 Variabel Intervening (Z)**

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah stress kerja Menurut Siagian dikutip dalam (sulastrri & Onsardi 2020:85) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sedangkan Menurut Suwanto & Priansa, (Sulastrri & Onsardi, 2020:85) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

### 3.4.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Dalam jurnal (Festihanati Buulolo, paskalis Dakhi, & Erasma F zalago 202) mengemukakan bahwa “ kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan hasil seperti yang diharapkan melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi tersebut “. Sedangkan menurut sudaryo (2018:203) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi’.

Adapun Operasionalisasi Variabel Penelitian dicantumkan pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuis	Skala	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. pencahayaan 2. Temperatur udara 3. Kelembaban udara 4. Sirkulasi udara 5. Aroma 6. Tata warna 7. Dekorasi 8. Musik 9. Keamanan	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Liket	Sedarmayanti dalam (I komang Budiansa, 2021)
	2. Lingkungan kerja Non Fisik	1. Hubungan dengan Pimpinan. 2. Hubungan sesama rekan kerja 3. Status Sosial	10 11 12		
Beban Kerja (X2)	1. Beban Mental ( <i>mental effort load</i> )	1. pekerjaan dengan kesulitan tinggi 2. pekerjaan tidak sesuai kompetensi	1 2	Likert	Budiansa (2021: 35) dalam (santanu & madhani,2022)
	2. Beban Waktu ( <i>time load</i> )	1. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 2. Deadline 3. Target yang harus dicapai 4. Penambahan jam kerja 5. Tidak punya waktu luang	3 4 5 6 7		
	3. Beban Fisik ( <i>physcal load</i> )	1. Pekerjaan berlebihan 2. Tugas tambahan 3. Kesehatan	8 9 10		
Stres Kerja (Z)	1. Stres Lingkungan	1. Ketidakpastian ekonomi 2. Ketidakpastian politik 3. Ketidakpastian Teknologi	1 2 3	Likert	Robbins dan Judge (2017:97)
	2. Stres Organisasi	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar pribadi	4 5 6		

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuis	Skala	Sumber
	3. Stres Pribadi	1. Masalah Keluarga 2. Masalah ekonomi pribadi 3. Kepribadian Karyawan	7 8 9		
Kinerja (Y)	1. Hasil kerja	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	1 2 3	Likert	Afandi (2018)
	2. Perilaku Kerja	1. Disiplin Kerja 2. Inisiatif 3. Ketelitian	4 5 6		
	3. Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan 2. Kejujuran 3. Kreativitas	7 8 9		

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Untuk itu sebelum instrument penelitian yang dikembangkan digunakan untuk mengumpulkan data, hendaknya instrumen tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Pemahaman penelitian atas validitas dan realibilitas instrumen merupakan prasyarat bagi peneliti kuantitatif. Berikut ini gambaran tabel instrumen penelitian :

**Tabel 3. 4`  
Instrumen Penelitian**

<b>Lingkungan Kerja X1</b>						
<b>No</b>	<b>Instrumen Penelitian</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1	Saya merasa Penerangan / cahaya dalam ruang kerja sangat baik sehingga membuat kerja lebih efektif					
2	Saya merasa bahwa pengaturan suhu di tempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja					
3	Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat pegawai nyaman saat bekerja					
4	Saya merasa Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik					
5	Pengharum ruangan di tempat kerja sudah cukup untuk mengatasi aroma tidak sedap					
6	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan saya					
7	Dekorasi dan tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi diruang kerja					
8	Kebisingan atau musik yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya					
9	Instansi memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi pegawai					
<b>Lingkungan kerja Non Fisik</b>						
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan					
11	Saya memiliki hubungan yang baik antar pegawai					

12	Instansi/perusahaan tidak membeda-bedakan antar pegawai satu dengan lainnya					
<b>Beban Kerja (X2)</b>						
<b>Beban Mental (<i>mental effort load</i>)</b>						
1	Saya pernah mengalami kesulitan dalam bekerja					
2	Saya pernah mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi saya					
<b>Beban Waktu (<i>time load</i>)</b>						
1	Saya kesulitan mengerjakan pekerjaan dengan cepat					
2	Saya kesulitan mencapai deadline pekerjaan					
3	Saya kesulitan mencapai target pekerjaan					
4	Saya pernah lembur dalam bekerja					
5	Saya tidak memiliki waktu luang yang cukup dalam pekerjaan saya					
<b>Beban Waktu</b>						
1	Saya memiliki pekerjaan yang berlebihan					
2	Saya memiliki tugas tambahan yang bukan jobdesk saya					
3	Saya sulit menjaga kesehatan saya selama bekerja					
<b>Stres Kerja (Z)</b>						
<b>Stres Lingkungan</b>						
1	Saya merasa adanya ketidakpastian ekonomi dalam perusahaan atau Instansi ini.					
2	Saya merasa adanya ketidakpastian politik dalam perusahaan atau Instansi ini.					

3	Saya merasa adanya ketidakpastian teknologi dalam perusahaan atau Instansi ini.					
<b>Stres Organisasi</b>						
1	Saya merasa terlalu banyak tuntutan tugas yang diberikan					
2	Saya merasa terlalu banyak tuntutan peran yang diberikan					
3	Saya merasa terlalu banyak tuntutan pribadi yang diberikan					
<b>Stres Individu</b>						
1	Saya merasa adanya masalah dikeluarga					
2	Saya merasa adanya masalah ekonomi pribadi saya					
3	Saya merasa adanya kepribadian masing-masing yang berbeda					
<b>Kinerja (Y)</b>						
<b>Hasil Kerja</b>						
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan					
2.	Saya merasa secara kuantitas pekerjaan saya cukup banyak					
3	Saya selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal					
<b>Perilaku Kerja</b>						
1	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja baik untuk diri saya sendiri maupun tugas					

2	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
3	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh ketelitian					
<b>Sifat pribadi</b>						
1	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
2	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan					
3	Saya selalu memiliki ide yang berasal dari pemikiran dari saya sendiri					

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sudaryono, 2018:205) Metode pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian, karena merupakan strategi dan cara yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitiannya.

Pengumpulan data yang dimaksud adalah untuk memperoleh dan menerima bahan-bahan, kenyataan-kenyataan, keterangan, serta informasi yang dipercaya. Metode pengumpulan data juga ialah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data menggunakan :

#### 1. Observasi

“Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan”

(Sudaryono 2019:216). Dengan kata lain, observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila penelitian berkenaan dengan sikap manusia, gejala gejala alam, proses kerja, dan apabila responden yang akan diamati tidak begitu besar

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumentar, data yang relevan penelitian. (Sudaryono 2019:229)

## 3. Studi kepustakaan

Pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti.

## 4. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). (Sudaryono 2018:207). Skala data kuesioner yang digunakan adalah skala likert, “yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. (Sugiyono 2018:158)

**Tabel 3. 5**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Pertanyaan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono 2018:159*

### 3.7 Teknik Analisa Data

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dengan maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Sugiyono,(2018).

#### 3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM )

Model penelitian akan dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). Ghozali, (2014) menjelaskan model *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar

variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama model struktural (hubungan antara variabel independen dengan dependen) dan model measurement (hubungan nilai loading antara indikator dengan variabel laten).

### **3.7.3 *partial Least Square (PLS)***

Dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan ubunagn di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut Ghozali, (2014).

Dalam proses pengujian analisis PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran yakni model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas (*outer model*) dan model struktural yang digunakan untuk menguji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi (*inner model*).

#### **3.7.3.1 Evaluasi Model pengukuran (Outer Model)**

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai

validitas dan reabilitas model. Melalui proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai  $R^2$  sebagai parameter ketepatan model prediksi Abdillah & Jogiyanto, (2016). Model pengukuran digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur yang akan ukur Abdillah & Jogiyanto, (2016). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan dapat jugadigunakan untuk mengukur kosistensi responden dalam menjawab sejumlah item dalam kuisisioner atau instrumen penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Dicriminant Validity*, dan *Composite Reliability* yakni sebagai berikut:

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai loadingfactor  $> 0,7$  merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam penelitian

empiris, nilai loading factor  $> 0,5$  masih bisa diterima. Bahkan, sebagian ahli mentolerir  $0,4$ . Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator Haryono, (2017).

b. Validitas Diskriminasi (*Discriminant validity*)

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of everage variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari  $0.50$ .

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan menggunakan dua cara yakni dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency

dibandingkan *Chonbach's Alpha* sebab tidak mengansumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *Composite Reliability*. Interpretasi *Composite Reliability* sama dengan *Cronbach Alpha*. Nilai batas  $\geq 0,7$  dapat diterima dan nilai  $\geq 0,8$  sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya.

### 3.7.3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen, Stone-Geisser *Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### a. R-Square ( $R^2$ )

Untuk mengevaluasi model struktural diawali dengan cara

melihat R-Squares dalam melihat setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-squares ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria nilai terdiri dari tiga kasifikasi, yaitu: nilai 0.67, 0.33 dan 0.19 yang mana menunjukkan model kuat, sedang dan lemah Ghozali & Latan, (2015).

b. Q2 Predictive relevance

Selain melihat besarnya R-squares, evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan predictive relevance atau predictive sample reuse untuk merepresentasi sintesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai  $> 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai  $< 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance Ghozali & Latan, (2015). Menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

c. Uji Hipotesis (Bootstraping)

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Beberapa pendapat menyarankan number of bootstrap

samples sebesar 200- 1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS Ghazali & Latan, (2015). Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) tvalue 1,65 (significance level = 10 persen), 1,96 (significance level = 5 persen) dan 2,58 (significance level = 1 persen).

### **3.7.3.3 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Efek Mediasi**

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS, prosedur yang dikembangkan oleh (Baron dan Kenny (1998), dalam Ghazali dan Latan (2015) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Model pertama menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan harus signifikan pada t-statistik  $>1,96$
- b. Model kedua menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $>1,96$
- c. Model ketiga menguji secara simultan pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen.

Ket; namun pada model ini tidak saya lakukan karena dalam hipotesis tidak ada pengujian secara simultan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Pada penelitian ini objek yang dilakukan penulis yaitu di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Lebak. Berdasarkan peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2020 tentang kedudukan , susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang , dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tugas pokok “ merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang urusan Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang”.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang mempunyai fungsi :

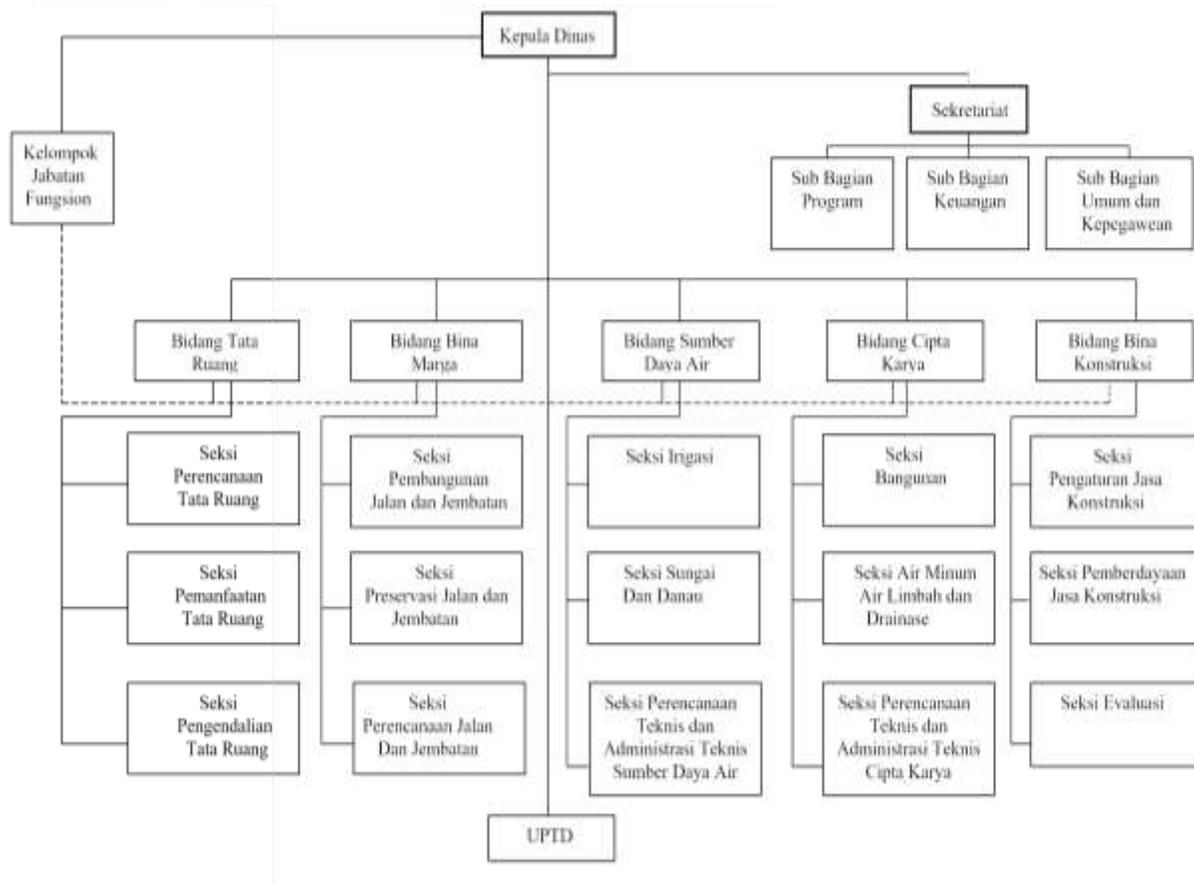
- a) Perumusan kebijakan teknis dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

- b) Penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan pelayanan umum bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- c) Pengawasan dan pembinaan tugas bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- d) Pengelolaan administrasi kesekretariatan dan,
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak berdasarkan peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta Tata kerja Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Lebak terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Program
  - b. Sub Bagian Keuanga dan
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Tata Ruang, terdiri dari :
  - a. Seksi Perencanaan Tata Ruang
  - b. Seksi Pemanfaatan Tata Ruang dan
  - c. Seksi Pengendalian Tata Ruang

4. Bidang Bina Marga terdiri dari :
  - a. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan
  - b. Seksi Preservasi Jalan dan Jembatan
  - c. Seksi Perencanaan Jalan dan Jembatan
5. Bidang Sumber Daya Air, terdiri dari :
  - a. Seksi Irigasi
  - b. Seksi Sungai dan Danau; dan
  - c. Seksi Perencanaan Teknis dan Administrasi Teknis Sumber Daya Air.
6. Bidang Cipta Karya, terdiri dari :
  - a. Seksi Bangunan
  - b. Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase dan
  - c. Seksi Perencanaan Teknis dan Administrasi Teknis Cipta Karya.
7. Bidang Jasa Kontruksi, terdiri dari :
  - a. Seksi Pengaturan Jasa Kontruksi
  - b. Seksi Pemberdayaan Jasa Kontruksi dan
  - c. Seksi Evaluasi.
8. UPTD
9. Kelompok Jabatan Fungsional.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

*Sumber : Revisi Renstra DPUPR Kab. Lebak 2019-2024*

Rencana strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang periode tahun 2019-2024 sebagai acuan penyusunan LKJIP mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lebak periode yang sama.

Visi Kabupaten Lebak adalah :

***“Lebak Sebagai Destinasi Wisata Unggulan Nasional Berbasis Potensi Lokal”***

Misi Kabupaten Lebak yaitu :

1. Mengoptimalkan pembangunan manusia

2. Mengoptimalkan pemulihan ekonomi daerah
3. Meningkatkan infrastruktur wilayah
4. Memelihara kualitas lingkungan hidup
5. Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik

Keterkaitan antara visi, misi, program kepala daerah terpilih dengan SKPD terlihat pada misi ke tiga, dimana dalam misi ketiga adalah Meningkatkan kualitas infrastruktur wilayah. Untuk mencapai misi tersebut diperlukan sasaran yang jelas, yakni Meningkatnya kinerja penanganan jalan, jembatan, layanan jaringan irigasi, ketersediaan air baku, cakupan layanan air bersih dan air limbah, terkendalinya pemanfaatan ruang, ketersediaan sarana dan prasarana dasar masyarakat serta partisipasi masyarakat. Serta misi ke Lima adalah Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

#### **4.1.2 Deskripsi Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, subjek penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak sebanyak 73 responden.

##### **4.1.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan, jenis kelamin, Masa Kerja, Pendidikan terakhir dan jabatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

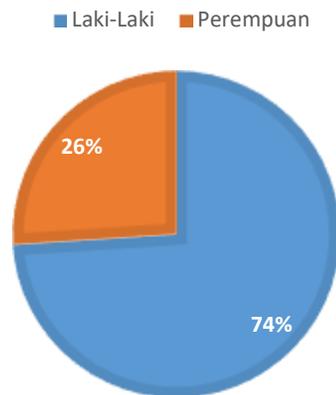
**Table 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	54	73.97%
Perempuan	19	26.03%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Diolah 2024*

Berdasarkan tabel dan dapat dilihat dari jenis kelamin bahwa terdapat 54 responden laki – laki dengan persentase sebesar (73,97%) dan 19 responden Perempuan dengan persentase sebesar (26,03%).

#### JENIS KELAMIN RESPONDEN



Gambar 4.1  
Diagram Deskripsi Jenis Kelamin

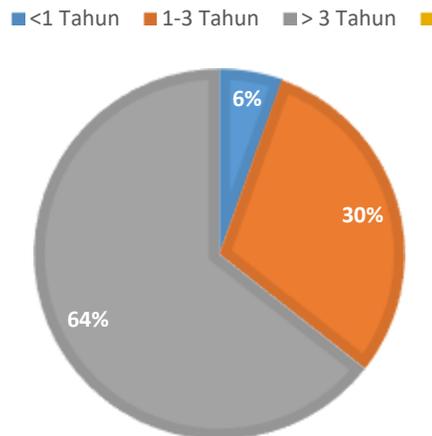
**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	4	5.48%
1-3 tahun	22	30.14%
>3 tahun	47	64.38%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari Masa Kerja bahwa terdapat 4 responden dengan presentase sebesar (5,48%) Masa Kerja kurang dari 1 tahun, 22 responden dengan presentase sebesar (30,14%) Masa Kerja 1-3 tahun dan 47 responden dengan presentase sebesar (64,38%) Masa Kerja lebih dari 3 tahun.

### MASA KERJA RESPONDEN



Gambar 4.2  
Diagram Deskripsi Masa Kerja

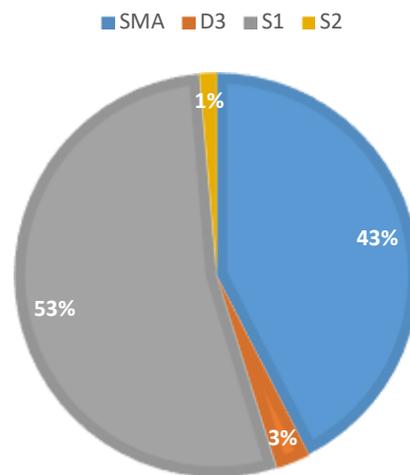
**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	31	42.47%
D3	2	2.74%
S1	39	53.42%
S2	1	1.37%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari Pendidikan terakhir SMA bahwa terdapat 31 responden dengan presentase sebesar (42,47%), 2 responden dengan presentase ( 2,74%) untuk Pendidikan terakhir D3, 39 responden dengan presentase (53,42%) untuk pendidikan terakhir S1, 1 responden dengan presentase (1,37%).

### PENDIDIKAN RESPONDEN



Gambar 4.3  
Diagram Deskripsi Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Pelaksana	37	50.68%
Pengelola	7	9.59%
Pengawas	4	5.48%
Kepala Bidang	4	5.48%
Teknisi	4	5.48%
Analisis	7	9.59%

Jafung	3	4.11%
Pengadministrasian	3	4.11%
Teknik	2	2.74%
Bendahara	1	1.37%
Program	1	1.37%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari karakteristik Jabatan bahwa terdapat 37 responden dengan presentase sebesar (50,68%) untuk jabatan pelaksana, 7 responden dengan presentase (9,59%) untuk jabatan pengelola, 4 responden dengan presentase (5,48%) untuk jabatan pengawas, 4 responden dengan presentase (5,48%) untuk jabatan Kepala Bidang, 4 responden dengan presentase (5,48%) untuk jabatan Teknisi, 7 responden dengan presentase (9,59%) untuk jabatan Analisis, 3 responden dengan presentase (4,11%) untuk jabatan Jafung, 3 responden dengan presentase (4,11%) untuk jabatan Pengadministrasian, 2 responden dengan presentase (2,74%) untuk jabatan Teknik, 1 responden dengan presentase (1,37%) untuk jabatan Bendahara, 1 responden dengan presentase (1,37%) untuk jabatan Program.



Gambar 4.4  
Diagram Deskripsi Jabatan

#### 4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum : 1  
Skor maksimum : 5

Kriteria	Interval Skor
Sangat baik	= 4,2 - 5
Baik	= 3,4 - 4,1
Cukup	= 2,6 - 3,3
Tidak baik	= 1,8 - 2,5
Sangat tidak baik	= 1 - 1,7

**Tabel 4.5**  
**Varibel Lingkungan Kerja**

<b>Indikator Lingkungan Kerja</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
<b>pencahayaan</b>		
Saya merasa Penerangan / cahaya dalam ruang kerja sangat baik sehingga membuat kerja lebih efektif	4.2	Sangat Baik
<b>Temperatur Udara</b>		
Saya merasa bahwa pengaturan suhu di tempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	4.0	Baik
<b>Kelembaban Udara</b>		
Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat pegawai nyaman saat bekerja	4.1	Baik
<b>Sirkulasi Udara</b>		
Saya merasa Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	4.1	Baik
<b>Aroma</b>		
Pengharum ruangan di tempat kerja sudah cukup untuk mengatasi aroma tidak sedap	4.0	Baik
<b>Tata Warna</b>		
Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan saya	3.8	Baik
<b>Dekorasi</b>		
Dekorasi dan tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi diruang kerja	3.9	Baik
<b>Musik/kebisingan</b>		

Kebisingan atau musik yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya	4.1	Baik
<b>Keamanan</b>		
Instansi memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi pegawai	4.2	Sangat Baik
<b>Hubungan dengan pimpinan</b>		
Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	4.2	Sangat Baik
<b>Hubungan sesama Rekan Kerja</b>		
saya memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja	4.3	Sangat Baik
<b>Status Sosial</b>		
Instansi/perusahaan tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya	4.2	Sangat Baik

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 4.5 sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap Lingkungan Kerja, dengan rata-rata sebesar 4,1 yang berada pada interval antara 3,4 – 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh penting terhadap Stres Kerja dan Kinerja pegawai.

**Tabel 4.6**  
**Variabel Beban Kerja**

Indikator Beban Kerja	Mean	Kategori
<b>Pekerjaan dengan kesulitan tinggi</b>		
Saya pernah mengalami kesulitan dalam bekerja	3.9	Baik
<b>Pekerjaan tidak sesuai kompetensi</b>		

Saya pernah mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi saya	3.9	Baik
<b>Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan</b>		
Saya kesulitan mengerjakan pekerjaan dengan cepat	3.9	Baik
<b>Deadline</b>		
Saya kesulitan mencapai deadline pekerjaan	3.9	Baik
<b>Target yang harus dicapai</b>		
Saya kesulitan mencapai target pekerjaan	3.9	Baik
<b>Penambahan Jam kerja</b>		
Saya pernah lembur dalam bekerja	3.8	Baik
<b>Tidak punya waktu Luang</b>		
Saya tidak memiliki waktu luang yang cukup dalam pekerjaan saya	3.9	Baik
<b>Pekerjaan berlebih</b>		
Saya memiliki pekerjaan yang berlebihan	3.8	Baik
<b>Tugas tambahan</b>		
Saya memiliki tugas tambahan yang bukan jobdesk saya	3.9	Baik
<b>Kesehatan</b>		
Saya sulit menjaga kesehatan saya selama bekerja	3.9	Baik

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.6 sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap Beban Kerja dengan rata-rata sebesar 3,9 yang berada pada interval antara 3,4 – 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja sangat berpengaruh penting terhadap Stres kerja dan hasil kerja para pegawai

**Tabel 4.7**  
**Variabel Stres Kerja**

<b>Indikator Stres Kerja</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
<b>Ketidakpastian ekonomi</b>		
Saya merasa adanya ketidakpastian ekonomi dalam perusahaan atau Instansi ini.	3.9	Baik
<b>Ketidakpastian politik</b>		
Saya merasa adanya ketidakpastian politik dalam perusahaan atau Instansi ini.	3.9	Baik
<b>Ketidakpastiaan teknologi</b>		
Saya merasa adanya ketidakpastian teknologi dalam perusahaan atau Instansi ini.	3.9	Baik
<b>Tuntutan Tugas</b>		
Saya merasa terlalu banyak tuntutan tugas yang diberikan	3.8	Baik
<b>Tuntutan Peran</b>		
Saya merasa terlalu banyak tuntutan peran yang diberikan	3.9	Baik
<b>Tuntutan antar pribadi</b>		
Saya merasa terlalu banyak tuntutan pribadi yang diberikan	3.9	Baik
<b>Masalah keluarga</b>		
Saya merasa adanya masalah dikeluarga	3.9	Baik
<b>Masalah ekonomi pribadi</b>		
Saya merasa adanya masalah didalam ekonomi pribadi saya	4.0	Baik
<b>Kepribadian pegawai/karyawan</b>		
Saya merasa adanya kepribadian masing- masing yang berbeda	4.0	Baik

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 4.7 sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap Stres Kerja dengan rata-rata sebesar 3,9 yang berada pada interval antara 3,4 – 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja sangat berpengaruh penting terhadap hasil kerja para pegawai.

**Tabel 4.8**  
**Variabel Kinerja**

Indikator Kinerja	Mean	Kategori
<b>Kualitas hasil kerja</b>		
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan	4.2	Sangat Baik
<b>Kuantitas hasil kerja</b>		
Saya merasa secara kuantitas pekerjaan saya cukup banyak	4.2	Sangat Baik
<b>Efisiensi dalam melaksanakan tugas</b>		
Saya selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal	4.3	Sangat Baik
<b>Disiplin Kerja</b>		
Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja baik untuk diri saya sendiri maupun tugas	4.3	Sangat Baik
<b>Inisiatif</b>		
Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	4.3	Sangat Baik
<b>Ketelitian</b>		
Saya menyelesaikan tugas dengan penuh ketelitian	4.3	Sangat Baik
<b>Kepemimpinan</b>		

Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat	4.2	Sangat Baik
<b>Kejujuran</b>		
Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan	4.3	Sangat Baik
<b>Kreativitas</b>		
Saya selalu memiliki ide yang berasal dari pemikiran dari saya sendiri	4.3	Sangat Baik

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan Tabel 4.8 sebagian besar responden memberikan penilaian Sangat Baik terhadap Kinerja dengan rata-rata sebesar 3,9 yang berada pada interval antara 4,2 – 5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang bagus di dorong oleh faktor lingkungan kerja yang baik, beban kerja yang cukup dan stres kerja yang ringan maka kinerja yang diperolehpun akan baik.

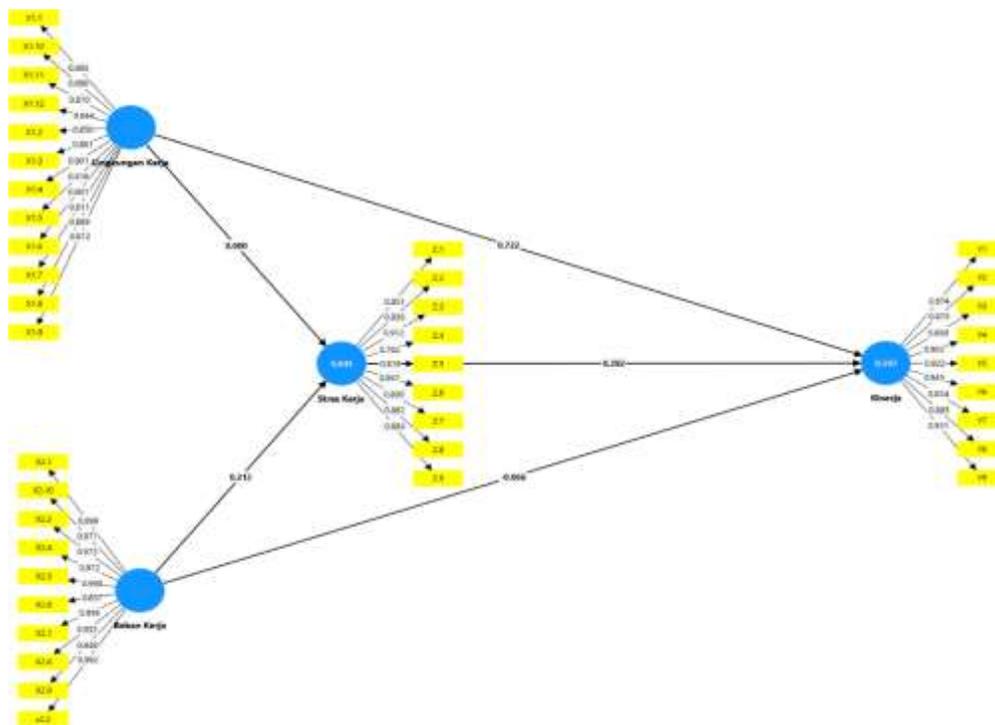
### 4.1.3 Uji Instrumen

#### 4.1.3.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

## 1. Convergent Validity

*Convergent validity* dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas yang merupakan ukuran penting untuk mengevaluasi apakah instrumen yang dikembangkan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan melihat *convergent validity (outer loading)* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *Covergent Validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.5



Sumber : Data Primer Diolah dari Smart PLS 4

**Gambar 4.5**  
**Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal**

Berdasarkan gambar 4.5 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,7. Dengan demikian ke-4 indikator/ Variabel ini tidak ada yang di keluarkan, Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 sampai sampai dengan 4.12

**Tabel 4.9**  
**Nilai Loading Factor untuk Konstruk Eksogen Lingkungan Kerja**

<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0.893	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.2</b>	0.850	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.3</b>	0.861	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.4</b>	0.901	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.5</b>	0.816	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.6</b>	0.801	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.7</b>	0.811	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.8</b>	0.889	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.9</b>	0.812	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.10</b>	0.880	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.11</b>	0.870	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X1.12</b>	0.844	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer Diolah Smart PLS 4

Berdasarkan Tabel 4.9 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,7 maka tidak ada yang di keluarkan dari model pengukuran. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen Beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Nilai Loading Factor untuk Konstruk Eksogen Beban Kerja**

<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0.899	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.2</b>	0.992	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>

<b>X2.3</b>	0.973	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>	0.972	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>	0.990	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.6</b>	0.857	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.7</b>	0.956	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.8</b>	0.932	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.9</b>	0.948	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.10</b>	0.977	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Data Primer Diolah Smart PLS 4

Berdasarkan Tabel 4.10 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,7 maka tidak ada yang di keluarkan dari model pengukuran. Untuk nilai *loading factor* konstruk Intervening Stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Nilai Loading Factor untuk Konstruk Intervening Stres Kerja**

<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Z.1</b>	0.851	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.2</b>	0.836	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.3</b>	0.912	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.4</b>	0.782	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.5</b>	0.818	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.6</b>	0.941	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.7</b>	0.800	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.8</b>	0.862	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Z.9</b>	0.884	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer Diolah Smart PLS 4

Berdasarkan Tabel 4.11 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,7 maka tidak ada yang di keluarkan dari model pengukuran. Untuk nilai *loading factor* konstruk Endogen Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Nilai Loading Factor untuk Konstruk Kinerja**

<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y1</b>	0.874	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y2</b>	0.870	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y3</b>	0.868	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y4</b>	0.902	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y5</b>	0.922	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y6</b>	0.945	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y7</b>	0.834	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y8</b>	0.885	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>
<b>Y9</b>	0.931	<b>0,7</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Data Primer Diolah Smart PLS 4

Berdasarkan Tabel 4.12 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,7, maka tidak ada yang di keluarkan dari model pengukuran outer model.

Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2015:74) suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor* nya  $\geq 0,7$ , sedangkan nilai 0,5 sampai 0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Hasil ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, Stres kerja, dan kinerja telah memenuhi nilai standar

*convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0,7 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

## 2. Discriminant Validity (Cross Loading)

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu dari nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,70.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Discriminant validity cross loading**

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Stres Kerja</b>
<b>X1.1</b>	0.058	0.597	<b>0.893</b>	0.042
<b>X1.10</b>	0.122	0.693	<b>0.880</b>	0.132
<b>X1.11</b>	0.148	0.739	<b>0.870</b>	0.077
<b>X1.12</b>	-0.054	0.748	<b>0.844</b>	-0.055
<b>X1.2</b>	-0.030	0.625	<b>0.850</b>	0.035
<b>X1.3</b>	-0.060	0.567	<b>0.861</b>	-0.072
<b>X1.4</b>	0.034	0.646	<b>0.901</b>	0.043
<b>X1.5</b>	0.053	0.481	<b>0.816</b>	-0.129

<b>X1.6</b>	0.074	0.469	<b>0.801</b>	-0.061
<b>X1.7</b>	0.058	0.485	<b>0.811</b>	-0.097
<b>X1.8</b>	0.022	0.614	<b>0.889</b>	0.062
<b>X1.9</b>	0.046	0.581	<b>0.812</b>	0.034
<b>X2.1</b>	<b>0.899</b>	-0.031	-0.042	0.174
<b>X2.10</b>	<b>0.977</b>	0.053	0.067	0.248
<b>X2.3</b>	<b>0.973</b>	0.083	0.120	0.235
<b>X2.4</b>	<b>0.972</b>	0.016	0.019	0.216
<b>X2.5</b>	<b>0.990</b>	0.032	0.043	0.219
<b>X2.6</b>	<b>0.857</b>	-0.003	-0.057	0.156
<b>X2.7</b>	<b>0.956</b>	0.027	0.056	0.162
<b>X2.8</b>	<b>0.932</b>	-0.040	0.010	0.130
<b>X2.9</b>	<b>0.948</b>	-0.023	0.069	0.160
<b>Y1</b>	-0.012	<b>0.874</b>	0.628	0.306
<b>Y2</b>	0.029	<b>0.870</b>	0.585	0.233
<b>Y3</b>	0.011	<b>0.868</b>	0.696	0.063
<b>Y4</b>	-0.028	<b>0.902</b>	0.671	0.203
<b>Y5</b>	0.104	<b>0.922</b>	0.696	0.190
<b>Y6</b>	0.107	<b>0.945</b>	0.652	0.207
<b>Y7</b>	-0.045	<b>0.834</b>	0.615	0.417

<b>Y8</b>	0.050	<b>0.885</b>	0.585	0.316
<b>Y9</b>	0.011	<b>0.931</b>	0.660	0.263
<b>Z.1</b>	0.243	0.137	-0.135	<b>0.851</b>
<b>Z.2</b>	0.228	0.104	-0.104	<b>0.836</b>
<b>Z.3</b>	0.194	0.103	-0.158	<b>0.912</b>
<b>Z.4</b>	0.198	0.161	0.002	<b>0.782</b>
<b>Z.5</b>	0.310	0.106	-0.024	<b>0.818</b>
<b>Z.6</b>	0.191	0.203	-0.055	<b>0.941</b>
<b>Z.7</b>	0.155	0.296	0.093	<b>0.800</b>
<b>Z.8</b>	0.048	0.430	0.179	<b>0.862</b>
<b>Z.9</b>	0.151	0.369	0.094	<b>0.884</b>
<b>x2.2</b>	<b>0.992</b>	0.068	0.082	0.242

Sumber : Data Primer Diolah Smart PLS 4

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

### 3. Uji Reliabilitas Konstruk (Composite Reliability)

Di samping validitas konstruk, dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite reliability* dari blok

indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2015).

**Tabel 4.14**  
**Hasil pengujian Reliabilitas Konstruk**

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Beban Kerja</b>	0.988	0.989	0.903	Reliabel
<b>Kinerja</b>	0.968	0.972	0.797	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.966	0.970	0.728	Reliabel
<b>Stres Kerja</b>	0.954	0.961	0.732	Reliabel

*Sumber : Data primer Diolah Smart PLS 4*

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel- variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

##### 1. Koefisien Determinasi R-Square ( $R^2$ )

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan Ghozali, (2015). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji R-Square**

Variabel Independen	Dependen	R Square
Lingkungan kerja Beban kerja	Stres Kerja	0,597
Lingkungan kerja Beban kerja Stres kerja	Kinerja	0.045

Sumber: Data Primer Diolah Smart PLS 4

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,597 pada variabel Stres kerja, berarti bahwa kemampuan model pada variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variabel Stres kerja adalah sebesar 59,7% dan sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,045 pada variabel Kinerja yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja sebesar 4,5% dan sisanya 95,5 % dijelaskan oleh variabel lainnya.

## 2. $Q^2$ Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* Chin, (1998) dalam Ghozalli (2015).

Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{ (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2) \}$$

$R_1^2$ ,  $R_2^2$  adalah R square variabel endogen.

Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , semakin

mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran  $Q^2$  ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,597) \times (1-0,045)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,391$$

$$Q^2 = 0,609$$

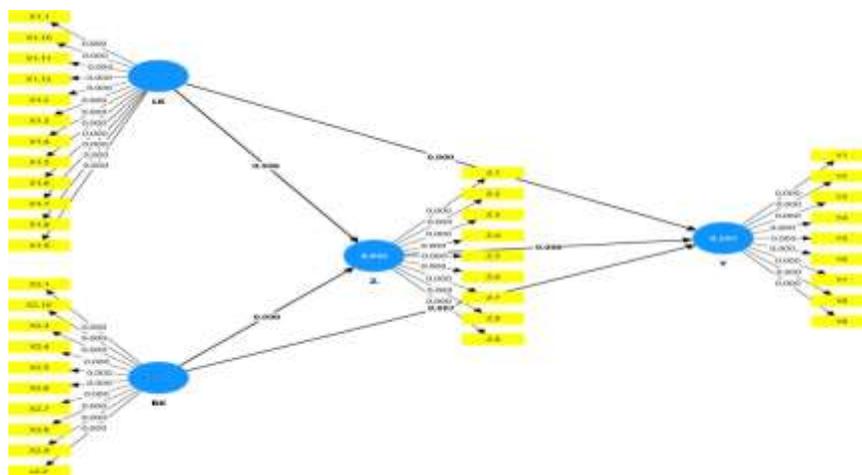
Koefisien  $Q^2$  sebesar 0,609 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja adalah sebesar 60,9%.. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan,

### 3. Uji Struktural (Uji Pengaruh/Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 4.0.

### a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk sebagai berikut :



**Tabel 4.16 Hasil Pengujian Antar Konstruk**

Hubungan antar Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0.000	0.005	0.996	Tidak signifikan
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.213	4.322	0.000	signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.722	40.935	0.000	signifikan
Beban Kerja -> Kinerja	-0.065	2.679	0.007	signifikan
Stres Kerja -> Kinerja	0.282	11.814	0.000	signifikan

Sumber: Data diolah Smart PLS 4 Bootstrapping

Ket : P value harus lebih kecil dari 0,05 (<0,05) agar bisa diterima dan nilai T hitung atau T Statistic harus lebih dari 1,96 (>1,96) agar dinyatakan signifikan.

Tabel di atas menunjukkan hubungan antar konstruk :

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 0,005 lebih kecil dari 1,96 ( $0,005 < 1,96$ ) dan probabilitas sebesar 0,0996 lebih besar dari 0,05 ( $0,0996 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja (X1) dengan stress kerja (Z). Dengan demikian maka hipotesis (H1) yang mengatakan "**H1: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak**" tidak terbukti dan di tolak.
- b. Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap stress kerja (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,213 t hitung sebesar 4,322 lebih besar dari 1,96 ( $4,322 > 1,96$ ) dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X2) dengan stress kerja (Z). Dengan demikian maka hipotesis (H2) yang mengatakan "**H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada Pegawai**

**Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten**

**Lebak”** terbukti dan diterima.

- c. pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,722 dan t hitung sebesar 40,935 > 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mempengaruhi hasil kerja para pegawai. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan ” **H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten lebak”** terbukti dan diterima.
- d. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0.065 t hitung sebesar 2,679 lebih besar dari 1,96 ( $2,679 > 1,96$ ) dan probabilitas sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja (X2) dengan kinerja (Y). Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang

dirasakan pegawai maka semakin rendah kinerja yang diperolehnya dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H4) yang mengatakan” **(H4) : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak**” terbukti dan diterima.

- e. Pengaruh Stres kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,282, t hitung sebesar 11,814 > 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja(Z) dengan Kinerja(Y). Dengan demikian maka hipotesis (H5) yang mengatakan ” **H5: Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak**” terbukti dan diterima.

#### **b. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk**

Untuk menguji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung) digunakan uji *Indirect Effects*. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.17

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Tidak Langsung Antar Konstruk**

Pola Hubungan Variabel	<i>Indirect Effect</i>			
	Original Sample (O) / Koefisien	T statistic/ T hitung	P Values	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Stres Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.000	0.005	0.996	Tidak signifikan
<b>Beban Kerja -&gt; Stres Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.060	3.799	0.000	signifikan

*Sumber: Data diolah Smart PLS 4 bootsraping*

Berdasarkan Tabel 4.17 pengujian *Indirect Effect* Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z) adalah sebesar 0,000 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,005 lebih kecil dari 1,96 ( $0,005 < 1,96$ ) dan probabilitas sebesar 0,996 lebih besar dari 0,05 ( $0,996 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) melalui Stres kerja (Z). Demikian Stres kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan **”(H6): Stres kerja memediasi pada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Lebak”** tidak terbukti dan di tolak.

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung Beban kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) melalui Stres kerja (Z) adalah sebesar 0,060 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,799 lebih besar dari 1,96 ( $3,799 > 1,96$ ) dan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z). Demikian stress kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan” **(H7) : stres kerja memediasi pada pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak** “ terbukti dan diterima.

## 4.2 Hasil dan Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T Statistik/ t hitung lebih kecil dari 1,96 yaitu

( $0,005 < 1,96$ ) dan p Value lebih besar dari 0,05 yaitu 0,996 ( $0,996 > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) ditolak atau tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan stress kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Budiansa, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Hal ini mungkin bertentangan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kerjasama dan kedisiplinan. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak dimungkinkan karena lingkungan kerja di Instansi atau Dinas PUPR bukanlah dasar pertimbangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Pegawai lebih mempertimbangkan beban kerja dan kinerja yang ada dalam pekerjaan dibandingkan lingkungan kerja, dan dimungkinkan juga pada saat pengisian kuesioner para pegawai sedang

bekerja atau beristirahat sehingga kurang fokus dalam memperhatikan pernyataan kuesioner

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Thea Herawati Rahardjo dan Choirun Nissa Nurdiyanti, (2019) yang menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T Statistik/ t hitung lebih besar dari 1,96 yaitu  $(4,322 > 1,96)$  dan p Value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima atau ada pengaruh antara beban kerja dengan stress kerja.

Beban kerja dan stres kerja merupakan variabel yang saling berhubungan artinya, jika beban kerja tinggi maka akan mengakibatkan stres kerja dan sebaliknya jika beban kerja rendah maka stres kerja juga akan rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Fakhtul Alifah, Lamidi, Sunarso, (2020) yang menyatakan bahwa beban

kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Edwin Juni Usmanto (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Maka, hasil akhir dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T Statistik/ t hitung lebih besar dari 1,96 yaitu  $(40,935 > 1,96)$  dan p Value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000  $(0,000 < 0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima atau ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk di perhatikan. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan atau instansi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan bisa menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah perusahaan atau organisasi dan juga karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny usman, Edduar Hendri, Lusy Suryadi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Lutfi Noor Aprilian, Arga Sutrisna, Ai Kusmiati Aisyah (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Maka, hasil akhir dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

#### **4.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T

Statistik/ t hitung lebih besar dari 1,96 yaitu ( $2,679 > 1,96$ ) dan p Value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007 ( $0,007 < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima atau ada pengaruh antara beban kerja dengan kinerja.

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat kinerja pegawai menurun dikarenakan pegawai merasa banyak beban yang harus diselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syadila Putri, Maiza Duana, Jun Musnadi, Siti Maisyarooah, Fitri Siregar, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Raka Putra Edi Wirawan (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Maka, hasil akhir dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

#### **4.2.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T Statistik/

t hitung lebih besar dari 1,96 yaitu (11,814>1,96) dan p Value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 (0,000<0,05) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 (H5) diterima atau ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja.

Stres merupakan kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas, yang terjadi didalam perusahaan atau instansi (Afandi, 2018: 173). Stres yang timbul akan berdampak pada kinerja karena adanya keadaan fisik yang tertekan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi , Ririn Ulba Utari,(2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Benny usman, Edduar Hendri, Lusy Suryadi (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Maka, hasil akhir dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

#### **4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stress Kerja**

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak yang dimediasi oleh stress kerja. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T Statistik/ t hitung lebih kecil dari 1,96 yaitu ( $0,005 < 1,96$ ) dan p Value lebih besardai 0,05 yaitu 0,996 ( $0,000 > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 (H7) tidak diterima atau tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stress kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui stress kerja. Hal ini mungkin bertentangan dengan dengan pendapat yang menyatakan bahwa stress kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kerjasama dan kedisiplinan.

Tidak berpengaruhnya stress kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak dimungkinkan karena lingkungan kerja di Instansi atau Dinas PUPR bukanlah dasar pertimbangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Pegawai lebih mempertimbangkan beban kerja dan kinerja yang ada dalam pekerjaan dibandingkan lingkungan kerja, dan dimungkinkan juga pada saat pengisian kuesioner para pegawai sedang bekerja atau beristirahat

sehingga kurang fokus dalam memperhatikan pernyataan kuesioner

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Nila Sari, Rena Safitri, Eny Sulistyowati (2022) yang menemukan bahwa Stres kerja tidak mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Maka, hasil akhir dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui atau dimediasi oleh stress kerja, pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

#### **4.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Stress Kerja**

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian kepada 73 responden dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak yang dimediasi oleh stress kerja. Berdasarkan hasil uji antar konstruk nilai T Statistik/ t hitung lebih besar dari 1,96 yaitu ( $3,799 > 1,96$ ) dan p Value lebih kecil dari 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 8 (H8) diterima atau ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stress kerja.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Sulastrri 2020 : 88), sedangkan stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya (komang Budiansa, 2021). Kedua hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika beban kerja rendah maka stres kerja akan rendah dan kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja tinggi maka stres kerja akan meningkat dan kinerja akan turun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Fakhtul Alifah , Lamidi , Sunarso , (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Maka, hasil akhir dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui atau dimediasi oleh stress kerja, pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan Signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berperan dalam mempengaruhi stress pegawai, yang artinya stress kerja, tidak ditimbulkan dari faktor lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, Adapun dimensi yang paling menunjukkan dalam timbulnya stres kerja pada pegawai adalah Stres Organisasi dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.
2. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berperan penting dalam mempengaruhi stres pegawai. Artinya stres kerja di timbulkan oleh faktor beban kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, adapun dimensi yang paling menunjukkan dalam timbulnya stres kerja pada pegawai adalah Stres

Organisasi dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.

3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam mendukung kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja pada Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, adapun dimensi yang paling menggambarkan dalam lingkungan kerja adalah lingkungan Non fisik dengan indikator hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja.
4. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berperan dalam mendukung kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai ditentukan oleh beban kerja pegawai pada Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, adapun dimensi yang paling menggambarkan dalam beban kerja adalah beban waktu dengan indikator target yang harus dicapai.
5. Stres kerja terbukti terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berperan dalam mendukung kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai ditentukan oleh stres pegawai pada Dinas pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Lebak, adapun dimensi yang paling menunjukkan dalam stres kerja adalah adalah Stres Organisasi dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.

6. Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan Signifikan secara parsial melalui stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berperan dalam menimbulkan stress dan mempengaruhi kinerja pegawai, yang artinya kinerja pegawai tidak ditentukan oleh lingkungan kerja dan tidak dimediasi oleh faktor stress kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, Adapun dimensi yang paling menunjukkan dalam timbulnya stres kerja pada pegawai adalah Stres Organisasi dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi dan dimensi yang paling menggambarkan menggambarkan dalam lingkungan kerja adalah lingkungan Non fisik dengan indikator hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja.
7. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan Signifikan secara parsial melalui stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berperan dalam menimbulkan stress dan mempengaruhi kinerja pegawai, yang artinya kinerja pegawai ditentukan oleh beban kerja dan dimediasi oleh faktor stress kerja pada

pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, Adapun dimensi yang paling menunjukkan dalam timbulnya stres kerja pada pegawai adalah Stres Organisasi dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi dan dimensi yang paling menggambarkan dalam beban kerja adalah beban waktu dengan indikator target yang harus dicapai.

## **5.2 saran- saran**

1. bagi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten lebak

Hasil penelitian ini diharapkan kepala dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten lebak dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan, agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja para pegawai dapat ditingkatkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a) Objek penelitian

Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas objek penelitian , tidak hanya pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak, tetapi juga mencakup pegawai dari kedinasnasan lain seperti Dinas Pendidikan Provinsi atau di seluruh indonesia, hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja

pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening di kalangan kedinasan.

b) Sampling

Untuk meningkatkan ukuran sampel dan hasil validitas penelitian sebagai contoh,, penelitian saat ini terdiri dari 73 pegawai, tingkatkan menjadi 100 atau seluruh populasi dalam kedinasan.

c) Penelitian selanjutnya

Dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel independent lain seperti disiplin kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Candra wijaya. (2017). perilaku organisasi (nasrul syakur chaniago (ed.)).
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42
- Humano, J. P., Manajemen, P. S., Pejuang, U., Indonesia, R., Studi, P., Sejarah, P., Pejuang, U., Indonesia, R., Studi, P., Masyarakat, K., Pejuang, U., Indonesia, R., Manajemen, P. S., Kerja, K., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar Andi Irwan Kasim 1 , Suhenrik P 2 , Andi Alim 3 , Andi Irfan 4. *13(2)*, 74–86.
- Illu, S. W., Gorang, A. F., & Luisa, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja , Stres Kerja , Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang ( PUPR ) Kabupaten Alor ( Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabup. 9(November), 965–979.
- imam gozali. (2015). partial least squares konsep , teknik dan aplikasi menggunakan program smart pls 3.0 untuk penelitian empiris (2nd ed.).
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Lutfi Noor Apriliani, Arga Sutrisna, & Ai Kusmiati Asyiah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 258–273. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.226>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Pandi afandi. (2018). manajemen sumberdaya manusia, teori, konsep dan indikator (1st ed.).
- Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.
- Putra Edy Wirawan, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Putri, S., Duana, M., Is, J. M., & Siregar, S. M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Aceh Barat. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1199–1206. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/612>
- Ridha, M. Y., Basalamah, M. R., & Farida, E. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Unisma*, 11(7), 1–16.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6196–6204. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- sugiyono. (2018). metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif , kualitatif , kombinasi dan R & D (sofia yustiani suryandari (ed.)).
- Thea Herawati Rahardjo, & Choirun Nissa Nurdianti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Inti Manunggal Sejahtera Abadi. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 102–109. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v4i1.317>

- Usmanto, E. J. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Bapenda. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4, 1(11), 2483–2496. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3469>
- Wanta, Nandang, Asep Jamaludin, & Aji Tuhagana. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang. Buana Ilmu, 7(2), 168–180. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5376>
- Yoyo sudaryo, agus aribowo, nunung ayu sofiati. (2018). manajemen sumberdaya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik (T. Erang (ed.)).
- Zakiyya tunnufus, Dini Arfiani, D. (2024). Panduan peoposal dan skripsi (I. Lestari (ed.)).



# LAMPIRAN



**PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK**  
**DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG**

Jalan Siliwangi Nomor 50 Rangkasbitung Timur, Rangkasbitung, Lebak Banten 42313  
Laman : dpupr.lebakkab.go.id, Pos-el : dinaspuvr@lebakkab.go.id

Rangkasbitung, 06 Agustus 2024

Nomor : 600.1/1054-DPUPR/VIII/2024  
Perihal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada  
Yth. Ketua Prodi Manajemen  
Universitas La Tansa Mashiro - Rangkasbitung

Di. Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Nomor : 433/FEB.I.UNILAM/2024, Tanggal 02 April 2024 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa untuk tugas akhir kuliah atas nama mahasiswa :

Nama : **SITI HIMATUL ALIYAH**  
NIM : 20111099  
Program Studi : S.I ( Strata Satu) Manajemen  
Judul penelitian : *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pada Interening”.*

Bersama ini kami disampaikan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak memberikan izin penelitian di instansi kami. Data – data yang diberikan untuk digunakan sebagai bahan penelitian dan tidak dipergunakan untuk kepentingan lainnya.

Demikian di sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

A.N. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG  
KABUPATEN LEBAK

SEKRETARIS

**SYARIFUDIN, ST. MP.SDA**  
NIP. 19780829 200502 1 001

**DAFTAR PEGAWAI SEKRETARIAT  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JERIS KELAMIN
1	IRVAN SUYATUMKA, ST. MT NIP.19770323 200502 1 001	PEMIBINA TK I IV/b	KEPALA DINAS	S.2	L
2	SYARIFUDIN, ST. MP.SDA NIP. 19780829 200502 1 001	PEMIBINA TK I IV/b	SEKRETARIS	S2	L
3	INDRA WINATA, SE NIP. 19810608 201001 1 006	PENATA III/c	KASUBAG PROORAM	S1	L
4	RIAN ANDRIYANI, SE NIP. 19780205 200901 2001	PENATA TK I III/d	KASUBAG KEUANGAN	S1	P
5	SITI ZULAEHA, SE NIP. 19720305 201412 2 001	PENATA/ III/c	ANALIS TATA USAHA	S.1	P
6	SANURI NIP. 19660403 198703 1 010	PENATA MUDA ( III/a)	ANALIS PENERIMAAN KEUANGAN	SLTA	L
7	SUKRIYANDI,S.Sos NIP. 19940909 202012 1 011	PENATA MUDA ( III/a)	AHLI PRATAMA ANALIS KEPEGAWAIAN	S1	L
8	KAMSANI , SE NIP.19810412 201412 1 002	PENATA MUDA ( III/a)	PENATA LAPORAN KEUANGAN	SLTA	L
9	Hj. HETI PURWATI NIP. 19760909 200502 2 002	PENATA MUDA ( III/a)	BENDAHARA	SLTA	P
10	EDI JUNAEADI NIP. 196709272007011011	PENATA MUDA ( III/a)	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	SLTA	L
11	DINI HADAETI, S.Sos 19840729 201412 2 001	PENATA MUDA ( III/a)	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	P
12	RINJANI DHARMA BAKTI, A.Md NIP. 19881017 202203 2 002	PENGATUR (II/c)	PELAKSANA/ TRAMPIL PRANATA KOMPUTER	D3	P
14	SUPRIYADI NIP.19790517 201312 1 001	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	PENGADMINISTRASIAN SARANA DAN PRASARANA	SLTA	L
15	SOLEMAN NIP.19700115 201312 1 001	PENGATUR MUDA TK.I (II/b)	PENGADMINISTRASIAN SARANA DAN PRASARANA	SLTA	L
16	NURDIANA ANDI RAKHMAN, SE NIP. 19790516 201412 1 001	PENGATUR ( II/c)	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
17	SAMSURI NIP.19821210 201412 1 001	PENGATUR ( II/c)	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
18	SATRIA RAMDHANI YUSTIANA NIP. 19850524 201412 1 001	PENGATUR ( II/c)	PENGADMINISTRASI PERSURATAN	SLTA	L
19	ANWAR	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PRASARANA, SARANA DAN KEBERSIHAN	SLTP	L
20	ENDANG YULIATININGSIH, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGOLAH DATA UMUM DAN KEPEGAWAIAN	S.1	P
21	EVA SANUSI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI UMUM DAN TATA PERSURATAN	SLTA	P
22	FARID MUSTOFA	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA ADIMINISTRASI KEPEGAWAIAN	SLTA	L
23	RAHMAT SAEPUDIN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI KEBERSIHAN	SLTA	L
24	FELY MULYAWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	SUPIR KEPALA	SLTA	L
25	DIAN RANABELA	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUOAS PEMELIHARAAN JALAN	SLTA	L
26	NITA YUNITA, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGOLAH DATA LAPORAN KEUANGAN DAN VERIFIKASI	S.1	P
27	M. TATANG TAJUDIN, A Md	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA LAPORAN KEUANGAN	D3	L
28	OKA MULYAWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGATUR ADMINISTRASI GAJI	SLTA	L
29	NIRMALA DEWI KAMILIA,SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENATA LAPORAN DAN EVALUASI KEUANGAN	S.1	P
30	WAWAN GUNAWAN,ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA TEKNIS DAN ADMINISTRASI	S.1	L
31	ITA INIA	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA URUSAN ADMINISTRASI PERSURATAN DAN PENGELOLA	SLTA	P
32	AGUNG FADHILAH	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA MEDIA SOSIAL DAN WEBSITE	SLTA	L
33	IRFAN DARMAWAN, S Korn	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PERENCANAAN ANGGARAN DAN LAPORAN KEUANGAN	S.1	L

**DAFTAR PEGAWAI BIDANG BINA MARGA  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	2	3	4	5	6
1	HAMDAN SOLEH, ST NIP. 19780725 201001 1 005	PENATA TK I (III/d)	KEPALA BIDANG BINA MARGA	S.1	L
2	WAHYU NOPANDI, ST, MM NIP. 198211112006041003	PEMBINA IV/a	TEKNIK JALAN DAN JEMBATAN AHLI MUDA	S.2	L
3	DEDEN EKO TRIYONO, ST NIP. 19810929 200502 1 002	PENATA III/c	TEKNIK JALAN DAN JEMBATAN AHLI MUDA	S.1	L
4	YANA HENDRAYANA, ST NIP. 19831006 201903 1 001	PENATA MUDA TK. I / (III/b)	ANALIS JALAN DAN JEMBATAN	S.1	L
5	RAHMANTO EKO SIWI, ST NIP. 19911126 201903 1 001	PENATA MUDA TK. I / (III/b)	PENGAWAS JALAN DAN JEMBATAN	S.1	L
6	FEBY AGUSTI MAHENDRA, ST NIP. 19970816 202012 1 006	PENATA MUDA (III/a)	PELAKSANA ANALISIS JALAN DAN JEMBATAN BINA MARGA	S.1	L
7	NANANG SUNARYO NIP. 19790903 200502 1 002	PENATA MUDA (III/a)	PENGAWAS JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
8	ANAD NIP. 19710315 200502 1 002	PENATA MUDA (III/a)	PENGAWAS JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
9	NURMAN ARIFF NIP. 19841207 200502 1 001	PENATA MUDA (III/a)	PEMERIKSA JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
10	E. DJAMALUDDIN YUSUF, SE NIP. 19810821 201412 1 002	PENATA MUDA (III/a)	PENGAWAS JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
11	ERNAWATI NIP. 19730407 200701 2 008	PENATA MUDA (III/a)	PENGELOLA DATA ADMINISTRASI KEUANGAN	SLTA	P
12	WITWEN NOVIANA NIP. 19770820 201001 2 004	PENGATUR TK. I (II/d)	PENGELOLA DATA ADMINISTRASI KEUANGAN	SLTA	P
13	DEWI KURNIA NIP. 19820205 201001 2 002	PENGATUR (II/c)	PENGELOLA DATA ADMINISTRASI KEUANGAN	SLTA	P
14	NOPIYADLA Md NIP. 19750226 201001 1 001	PENGATUR (II/c)	PENGELOLA DATA	D3	L
15	LASYANI NIP. 19691225 201412 1 001	PENGATUR (II/c)	PEMELIHARA JALAN	SLTA	L
16	MUHAMAD BAEHAQI NIP. 19750315 201412 1 001	PENGATUR (II/c)	PEMELIHARA JALAN	SLTA	L
17	RENI NURHAENI NIP. 19760628 201412 2 001	PENGATUR (II/c)	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	P
18	TATANG MUSLIM NIP. 19830916 201412 1 001	PENGATUR (II/c)	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
19	SUHENDAR NIP. 19770711 201412 1 001	PENGATUR (II/c)	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
20	REVI MUPANI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI TEKNIS	SLTA	L
21	YENI HAERANI, S.Kom	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMBANTU BENDAHARA PENGELUARAN KEGIATAN	S.1	P
22	HILMI HIDAYAT, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANA JALAN DAN JEMBATAN (Tenaga Pendukung/Supporting Staff/Drafter Manual)	S.1	L
23	MOCH. MARGA PAHLEVI, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	STAF TEKNIS BINA MARGA	S.1	L
24	ANGGI AGUS ROCHMANU, S.sos	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENCATAT DAN PELAPORAN KEGIATAN PEMBANGUNAN JALAN	S.1	L
25	EVA NURAPNI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI SURAT MENYURAT	SLTA	L
26	M. RICKI KURNIAWAN SUDRAJAT, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA PERENCANAAN DAN KEUANGAN	S.1	L
27	ROBBY ISWANDI S.Sos	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI TEKNIS PERENCANAAN JALAN DAN JEMBATAN	S.1	L
28	YANGYANG HERDIYANA, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA PEMBANGUNAN PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN	S.1	L
29	Hj EKA PRASETIAWATI, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENYUSUN LAPORAN DAN KEUANGAN	S.1	P
30	ASEP IKAWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUOAS PEMELIHARA JALAN	SLTA	L
31	KUSNAWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI TEKNIS PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
32	OPING	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU/PEKERJA JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
33	FERI HUSBAN HASBULLAH	TENAGA KERJA KONTRAK / -	STAF TENAGA TEKNIS REHABILITASI PEMELIHARAAN RUTIN JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
34	DERI ARDIASYAH	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGAWAS LAPANGAN JASA KONSTRUKSI	SLTA	L
35	BEBY AIRUN RAJIB	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGOLAH DATA PERENCANAAN UMUM DAN TEKNIS	SLTA	L
36	MUHAMAD KOBAR	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENATA LAKSANA PEMELIHARAAN JALAN	SLTA	L

**DAFTAR PEGAWAI BIDANG CIPTA KARYA  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	2	3	4	5	6
1	SUHENDRO, ST NIP. 197206112005021001	PEMBINA IV/a	KEPALA BIDANG CIPTA KARYA	S.1	L
2	VEREDJANA GINANJAR, ST NIP. 198202122006042012	PENATA TK. 1/ III/d	TEKNIK TATA BANGUNAN DAN PERUMAHAN AHLI MUDA	S.1	P
3	TARNO, ST NIP. 19770715 200502 1 008	PENATA, III/c	TEKNIK TATA BANGUNAN DAN PERUMAHAN AHLI MUDA	S.1	L
4	ELDAWATI, SE NIP. 196712111997032001	PENATA TK. 1/ III/d	PENATA BANGUNAN GEDUNG DAN PERMUKIMAN	S.1	P
5	ERRIK FIRMANSYAH, SE NIP. 19820620 200901 1 005	PENATA, III/c	ANALIS BANGUNAN GEDUNG DAN PERMUKIMAN	SLTA	L
6	KANDITA, ST NIP. 19850415 201903 1 001	PENATA MUDA TK. 1 / III/b	ANALIS BANGUNAN GEDUNG DAN PERMUKIMAN	S.1	L
7	HASANUDIN NIP. 197107082006041016	PENATA MUDA / III/a	ANALIS BANGUNAN GEDUNG DAN PERMUKIMAN	SLTA	L
8	ENDANG HIDAYAT 19680325 201412 1 001	PENGATUR MUDA TK. 1 / II/b	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
9	ANDI S DENANG, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA TEKNIS PENYEHATAN LINGKUNGAN (PENYEDIAAN SARANA AIR BERSIH DAN SANTASI DASAR)	S.1	L
10	R. MUMU MAHMUDIN, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENYUSUN LAPORAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN	S.1	L
11	ANISA MULIAWATI, S.Sos	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA ADMINISTRASI KEUANGAN	S.1	P
12	IRNAWATI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA ADMINISTRASI KEUANGAN	SLTA	P
13	RIZKY RINALDIANSYAH, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANAAN BANGUNAN GEDUNG (Tenaga Pendukung/Supporting Staff/Drafter Manual)	S.1	L
14	MUHAMAD SYIFAUDDIN, S. Ars	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANAAN BANGUNAN GEDUNG (Tenaga Pendukung/Supporting Staff/Drafter Manual)	S.1	L
15	ZEIN ADI PRANOWO, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANAAN BANGUNAN GEDUNG (Tenaga Pendukung/Supporting Staff/Drafter Manual)	S.1	L
16	DENTA PURNAMA MAHYAR, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANAAN TEKNIS CIPTA KARYA (Tenaga Pendukung/Supporting Staff/Drafter Manual)	S.1	L
17	M. AZIZ SYADELI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PEMBANGUNAN GEDUNG	SLTA	L
18	MOCH. NURDIYANA SARI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI TEKNIS CIPTA KARYA	SLTA	L
19	M. IRMAN FIRDAUS, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANAAN TEKNIS CIPTA KARYA (Tenaga Pendukung/Supporting Staff/Drafter Manual)	S.1	L
20	CHOIRON	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PRASARANA, SARANA DAN KEBERSIHAN	SD	L

**DAFTAR PEGAWAI BIDANG TATA RUANG  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JERIS KELAMIN
1	2	3	4	5	6
1	<b>HERU HARYADI, SE</b> NIP. 19750402 200502 1 003	PEMISINA IV/a	KEPALA BIDANG TATA RUANG	S.2	L
2	IMANUDIN ARIF, ST NIP. 19701013 200502 1 002	PENATA TK. 1 ( III/d)	PENATA RUANG AHLI MUDA	S.1	L
3	DENDI KHARISMAWAN RIZKI, ST.MT NIP. 19870212 201001 1 002	PENATA TK. 1 ( III/d)	PENATA RUANG AHLI MUDA	S.2	L
4	ZIKRI NURFAHMI AGAM,ST NIP. 19951112 201903 1 001	PENATA MUDA TK. 1/ ( III/b)	ANALIS TATA RUANG	S.1	L
5	EINSTEINIA, ST NIP. 19891229 202012 2 016	PENATA MUDA (III/a)	PENGELOLA ADMINISTRASI PEMANFAATAN RUANG BID. TARUNG	S.1	P
6	PUTRI UTAMI VILSAFAH	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA ADMINISTRASI	SLTA	P
7	TATA ARDIANSYAH	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA TEKNIS PERENCANAAN, PEMANFAATAN DAN PENGENDALIAN TATA RUANG	SLTA	L
8	IMAM ROSADI,S.SOS	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA TEKNIS PERENCANAAN, PEMANFAATAN DAN PENGENDALIAN TATA RUANG	S.1	L
9	R. HARYA ANDRIANTO. S.PWK	TENAGA KERJA KONTRAK / -	ANALIS PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA (Tenaga Pendukung / Supporting Staf / Drafter Manual)	S.1	L
10	AHMAD SUKARDI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PRASARANA, SARANA DAN KEBERSIHAN	SLTA	L

**DAFTAR PEGAWAI BIDANG SUMBER DAYA AIR  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	2	3	4	5	6
1	H. DADE YAN APRIVANDI, S.ST. M.Si NIP. 19710427 199703 1 004	PEMBINA TK. I IV/b	KEPALA BIDANG SUMBER DAYA AIR	S 2	L
2	MOH. IKRAL, ST. MM NIP. 19830710 200502 1 003	PENATA III/c	TEKNIK PENGAIRAN AHLI MUDA	S.2	L
3	CHAERUDIN, ST NIP. 19740917 201412 1 001	PENATA III/c	TEKNIK PENGAIRAN AHLI MUDA	S.1	L
4	HENDI, SE NIP. 19680907 201001 1 002	PENATA MUDA,TK I (III/b)	PEMERIKSA SEKTOR SUMBER DAYA AIR	S.1	L
5	IWAN SETIAWAN NIP. 19761201 200502 1 001	PENATA MUDA III/a	PEMERIKSA IRIGASI	SLTA	L
6	DIKY IRWANSAH NIP.19731016 201412 1 001	PENGATUR II/c	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
7	H HUSAENI 19701115 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
8	ENDANG SUPRIYANTO NIP. 19810504 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
9	ASEP RIA PRIANA MULYA NIP. 19810504 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
10	SUTIAWAN NIP. 19651115 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
11	EGI SUSANTO NIP. 19680716 201412 1 001	PENGATUR II/c	PRANATA TEKNOLOGI INFORMASI KOMPUTER	SLTA	L
12	NENENG EMILIAH NIP. 19680406 201412 2001	PENGATUR II/c	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	P
13	ROHMAN NIP. 19670518 201412 1 001	JURU/I/c	PRAMUBAKTI	SD	L
14	ILHAM MAULANA, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU GAMBAR TEKNIK	S.1	L
15	NURHAYATI, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR PERENCANAAN DAN PELAPORAN	S.1	P
16	ANOVYANTI, SP	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA DATA IRIGASI	S.1	P
17	WAWAN SETIAWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGOLAH DATA PERENCANAAN TEKNIS	SLTA	L
18	RIZAL RENALDI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA TEKNISI DAN OPERATOR	SLTA	L
19	DWI HARIANTI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN UMUM	SLTA	P
20	WINA MARTIYANA	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR PERENCANAAN DAN PELAPORAN	SLTA	P
21	HETI SUSANTI, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMBANTU PEMBUAT LAPORAN KEUANGAN	S.1	P
22	MAMAD SUTISNA,S.Sos	TENAGA KERJA KONTRAK / -	STAF ADMINISTRASI KEUANGAN	S.1	L
23	KAMALUDIN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA KEARSIPAN DAN DOKUMENTASI	SLTA	L
24	RADIYANTO	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENATA LAKSANA OPERASIONAL DAN PEMELIHARAAN IRIGASI	SLTA	L
25	HADIYANI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA ADMINISTRASI KEUANGAN	SLTA	L
26	H E R I	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA KEARSIPAN DAN DOKUMENTASI	SLTA	L
27	AMRAN OKA PERMANA.S.AP	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA TEKNISI DAN OPERATOR	S.1	L
28	YANDI DWI APTRIYADI, ST	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI TEKNIK PROYEK/JURU GAMBAR/SURVEYOR	S.1	L
29	SUKANAH	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI KEBERSIHAN	SLTP	P
30	SYAHRONI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PRASARANA, SARANA DAN KEBERSIHAN	SD	L
31	GISTY MEYDENY	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMBANTU PEMBUAT LAPORAN KEUANGAN	SLTA	P

**DAFTAR PEGAWAI BIDANG UPD LABORATORIUM TEKNIK  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	N A M A / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	2	3	4	5	6
1	AGUS MAHENDRA, ST NIP. 19761220 200604 1 010	PENATA TK I ( III/d )	KA. UPTD. LABORATORIUM TEKNIK	S1	L
2	HARYANTO, A.Md NIP. 19750731 200502 1 001	PENATA MUDA TK. I III/b	KASUBAG TU UPTD LABORATORIUM TEKNIK	D3	L
3	Ir. IRWAN Nip. 19651231 201312 1 001	PENATA (III/c)	pelaksana upt Lab	S.1	L
4	GINANJAR SASTRA MIHARJA Nip. 19851209 200502 1 001	PENGATUR TK. I, II/d	PENGELOLA PEMELIHARAAN LABORATORIUM	SLTA	L
5	RACHMATULLAH, SE	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA LABORATORIUM DAN STANDAR UKURAN	S.1	L
6	HASANUDIN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMELIHARA ALAT LABORATORIUM	SLTA	L
7	SARIPUDIN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	STAF LABORATORIUM LAPANGAN	SLTA	L
8	DENI SETIAWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMELIHARA ALAT LABORATORIUM	SLTA	L
9	TUBAGUS BAYU SUBAGJA	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMELIHARA ALAT LABORATORIUM	SLTA	L

**DAFTAR PEGAWAI UPT PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH SAJIRA  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN	
1	1	2	3	4	5	6
1	ILADI KARIYULANA, S.Eng NIP. 19560913 200604 1 008	PENATA MUDA Tk. I ( III/b )	KEPALA UPT PEMELIHARAAN JALAN & JEMBATAN WIL. SAJIRA	S.I	L	
2	HENDRA SETIAWAN, SE 19760816 200801 1 013	PENATA MUDA Tk. I, III/b	PENGAWAS / KA. TU. UPT PEMELIHARAAN JALAN & JEMBATAN WIL. SAJIRA	S.I	L	
3	E N O H 19840416 200502 1 003	PENATA MUDA III/a	ANALIS SISTEM JARINGAN JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L	
4	DENA BUDIMAN 19841119 200502 1 002	PENATA MUDA III/a	PEMERIKSA JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L	
5	YATNA SUPNIYATNA, S.Sos 19771228 200701 1 003	PENATA MUDA III/a	PENGELOLA PEMELIHARAAN PERALATAN JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L	
6	SURYADI 19740811 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L	
7	BADRI 19690118 201412 1 001	PENGATUR / II/C	PEMELIHARA JALAN	SLTA	L	
8	ROBI RUDIANA 19860319 201412 1 001	PENGATUR / II/C	PEMELIHARA JALAN	SLTA	L	
9	AMINUDIN 19710416 201412 1 001	PENGATUR MUDA Tk. I / II/B	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L	
10	SAYUTI 19710302 201412 1 001	JURU/ I/c	PRAMUBAKTI	SD	L	
11	YAHYA I 19681012 201412 1 004	JURU/ I/c	PRAMUBAKTI	SD	L	
12	SARMAN 19710505 201412 1 001	JURU/ I/c	PRAMUBAKTI	SD	L	
13	DURAHMAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS PEMELIHARAAN JALAN	SD	L	
14	A. KIDWAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMELIHARA JALAN/JEMBATAN	SLTA	L	

**DAFTAR PEGAWAI UPT ALAT BERAT DAN PERBENGKELAN  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PAWOKAT/DOLO RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	<b>YANTAR TARQIANA, S. Sos</b> NIP. 19780902 200502 1 003	PENATA III/c	KEPALA UPTD ALAT BERAT DAN PERBENGKELAN	S1	L
2	<b>TAUFIK RACHMATHIDDYAT A.Md</b> NIP. 19830325 201001 1 004	PENATA MUDA TK I, III/b	KASUBAG TU-UPTD ALAT BERAT DAN PERBENGKELAN	D3	L
3	<b>ALI WARDANA, S.Pd</b> 19690823 200312 1 009	PENATA III/c	PENGAWAS PENGOPERASIAN ALAT BERAT	S1	L
4	<b>ROSARIO DWIJANTO, ST</b> 19880222 202012 1 004	PENATA MUDA (III/a)	PENGAWAS PENGOPERASIAN ALAT BERAT UPT ALAT BERAT	S1	L
5	<b>DEDE HAERUDIN</b> 1980206 200312 1 009	PENATA MUDA (III/a)	PENGAWAS PENGOPERASIAN ALAT BERAT	SLTA	L
6	<b>SALIK</b> 19960102 200701 1 017	PENATA MUDA (III/a)	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
7	<b>MHESA MERDI PURIO</b> 19720415 200801 1 010	PENGATUR TK 1 (II/d)	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	STM	L
8	<b>ENCEP HARDWINANGUN</b> 19671106 200701 1 007	PENATA MUDA (III/a)	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	SLTA	L
9	<b>SUPARDI</b> 19670615 200901 1 001	PENGATUR TK 1 (II/d)	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	SLTA	L
10	<b>YUNAS NASRULLAH</b> 19810525 201412 1 001	PENGATUR /II/C	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	SLTA	L
11	<b>ZAENAL FIRMANSYAH</b> 19821102 201412 1 001	PENGATUR /II/C	PENGADMINISTRASI PERSURATAN	SLTA	L
12	<b>NANO HARDIANA</b> 19771127 201412 1 001	PENGATUR /II/C	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
13	<b>ERIKA SURYADI</b> 19830405 201412 1 001	PENGATUR /II/C	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
14	<b>BANGBANG SUBAGIO</b> 19750529 201412 1 001	PENGATUR /II/C	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
15	<b>AZIL</b> 19770720 201001 1 011	PENGATUR MUDA/II/a	PENGADMINISTRASI SARANA DAN PRASARANA	SLTP	L
16	<b>HENDI</b> 19750905 201412 1 001	PENGATUR MUDA/II/a	PRAMUBAKTI	SLTP	L
17	<b>SAEPUL HADI</b> 19820820 201412 1 001	PENGATUR MUDA/II/a	PRAMUBAKTI	SLTP	L
18	<b>MUKLIS</b> 19811229 201412 1 001	PENGATUR MUDA/II/a	PRAMUBAKTI	SLTP	L
19	<b>KASMAN</b> 19960720 201412 1 001	JURU I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
20	<b>TATAN RUSTANDI</b> 19750409 201412 1 001	JURU I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
21	<b>MURHADI</b> 19760503 201412 1 001	JURU I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
22	<b>SUPENDI</b> 19760615 201412 1 001	JURU I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
23	<b>AHMAD YANI</b> 19720805 201412 1 001	JURU I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
24	<b>IKHSAN NUGRAHA, SE</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA DATA DELANJA DAN LAPORAN KEUANGAN	S1	L
25	<b>ILKA YULIANTI, S.Sos</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA KEPEGAWAIAN	S1	P
26	<b>ENDIN TAKYUDIN</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA MEKANIK ALAT BERAT	SLTA	L
27	<b>META RAHMAWATI</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGELOLA DATA DOKUMEN DAN PERJANJIAN SEWA ALAT	SLTA	P
28	<b>HARIYADI, S.Sos</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR MESIN ALAT BERAT	SLTA	L
29	<b>MUHAMAD ALPIYAN</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
30	<b>MOH. RIVALDI</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	DRIVER ALAT BERAT	SLTA	L
31	<b>RIAN BAHTIAR</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
32	<b>TAUFIK GUNAWAN</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR MESIN ALAT BERAT	SLTA	L
33	<b>MUHAMMAD</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR DUMP TRUCK	SLTA	L
34	<b>ROFIT</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR DUMP TRUCK	SLTA	L
35	<b>DARMA</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PRAMU GEDUNG DAN TAMAN	SLTA	L
36	<b>MEGA BRAWIJAYA</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L
37	<b>IRWAN KUSWANDI</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PRAMU GEDUNG DAN TAMAN	SLTA	L
38	<b>RUDI SALAM</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PELAKSANA TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN	SLTA	L
39	<b>ERWIN IRAWAN</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS OPERATOR ALAT BERAT	SLTA	L

**DAFTAR PEGAWAI UPT PEMELIHARAAN JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH BAYAH  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGRAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	<b>BADIKH, S. Soa</b> NIP.19710209 200502 1 002	PENATA III/C	KA UPT. UPT PEMELIHARAAN JALAN & JEMBATAN WIL. BAYAH	S.1	L
2	<b>HERLI WILAJA, A.MA</b> NIP. 19741124 200502 1 004	PENATA TK. I ( III/b)	PENGAWAS / KA UPT. TU PEMELIHARAAN JALAN & JEMBATAN WIL. BAYAH	D.3	L
3	<b>JUMAN, S. Soa</b> NIP. 19780210 200802 1 002	PENATA TK. I ( III/b)	PEMERIKSA JALAN DAN JEMBATAN	S.1	L
4	<b>SUPRIADI Z</b> 19680224 199703 1 004	PENATA MUDA (III/a)	PEMERIKSA IRIGASI	SLTA	L
5	<b>AMRAN</b> 19770506 201412 1 001	PENGATUR /II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
6	<b>ASEP SULLANA HW</b> 19730213 201412 1 001	PENGATUR /II/C	PENGADMINISTRASI UMUM	SLTA	L
8	<b>SAEPUDIN</b> 19660612 201412 1 001	PENGATUR /II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L
9	<b>KAMAN</b> 19710404 201412 1 001	PENGATUR /II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L
10	<b>YUDIN MULYADI</b> 19730307 201412 1 001	PENGATUR /II/C	PRAMUBAKTI	SD	L
11	<b>SAJYANI</b> 19730517 201412 1 001	PENGATUR /II/C	PRAMUBAKTI	SD	L
12	<b>MAMAN SUTERMAN</b> 19800316 201412 1 002	PENGATUR /II/C	PRAMUBAKTI	SD	L
13	<b>SUBANDI</b> 19710807 201412 1 001	JURU/ I/C	PRAMUBAKTI	SLTP	L
14	<b>SURYA</b> 19700210 201312 1 001	JURU/ I/C	PRAMUBAKTI	SLTP	L
15	<b>UCU SUKASIAWILAJA</b> 19670223 201412 1 001	JURU/ I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
16	<b>ADE JRAWAN</b> 19860331 201412 1 001	JURU/ I/C	PRAMUBAKTI	SLTA	L
17	<b>PURNAMA</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS PEMELIHARAAN JALAN	SLTA	L
18	<b>SAYUTI</b>	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PEMELIHARA JALAN/JEMBATAN	SLTA	L

**DAFTAR PEGAWAI UPT SUMBER DAYA AIR WILAYAH WARUNG GUNUNG  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	YAYAT SUPRIYATNA, SE 19730520 201001 1 002	PENATA MUDA TK. 1 (III/b)	KEPALA UPT. SUMBER DAYA AIR WIL. WARUNGGUNUNG	S.1	L
2	ACEP SUHERMAN, SE NIP. 19680803 200901 1 002	PENATA MUDA TK. 1 (III/b)	PENGAWAS / KEPALA TATA USAHA UPT. SUMBER DAYA AIR WIL. WARUNGGUNUNG	S.1	L
3	MUHAMMID, SE NIP. 19700814 201001 1 001	PENGATUR II/c	PENGELOLA IRIGASI	S.1	L
4	BAHRUDIN 19660218 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
5	MADSUP 19660115 201412 1 001	PENGATUR II/c	PEMELIHARA JALAN	SLTA	L
6	YUSUF 19670513 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
7	AMAN 19660201 201412 1 001	PENGATUR II/c	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
8	ACHMAD LUJAEI 19690424 201412 1 001	PENGATUR MUDA /TK. 1 / II/B	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L
9	EY SUPARDI 19760527 201412 1 001	PENGATUR MUDA /TK. 1 / II/B	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L
10	M.SARQJA 19730525 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
11	JAHARI 19700917 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
12	AGUS SUKENDI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS IRIGASI	SMK	L
13	ASEP	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS IRIGASI	SLTA	L
14	DARSONO	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SD	L
15	DINI RESTIANI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI ARSIP	SLTA	P
16	INNE ADEPUTRI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI ARSIP	MA	P
17	HETI ROHETI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI UMUM KEPEGAWAIAN	SMK	P
18	RIZAL SULTYADI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SMK	L
19	H E R I	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS IRIGASI	SMK	L
20	JUNAEDI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SD	L
21	SAPRUDIN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SLTP	L
22	SUTISNA	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS IRIGASI	SLTA	L
23	DURAHMAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PETUGAS IRIGASI	SD	L
24	JAHHIDI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SD	L
25	EIS NURMIHATI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	OPERATOR KOMPUTER	SLTA	P

**DAFTAR PEGAWAI UPT SUMBER DAYA AIR WILAYAH MALINGPING  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	JUNAEDI, BJP NIP. 19720908 199703 1 004	PENATA TK. I ( III/4 )	KA. UPT SUMBER DAYA AIR WILAYAH MALINGPING	S. I	L
2	ADUS SALIEM 19810211 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR ( )	SLTA	L
3	NURDIN 2 19670609 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
4	BUDIN SUMARLIN 19680709 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
5	YUS SUPANDI 19660414 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
6	UNI YUNIARDI 19720602 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
7	ASEP MULYANA SIDIK 19790730 201412 1 001	PENGATUR / II/C	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
8	ARLI 19720401 201412 1 001	PENGATUR MUDA TK. I / II/B	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L
9	SUHELA 197106052014121001	PENGATUR MUDA TK. I / II/B	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTP	L
10	SAMSURI 1 19800906 201412 1 001	PENGATUR MUDA / II/A	PRAMUBAKTI	SD	L
11	DEDI 19830528 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
12	MURSIDI 19660609 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
13	ASEP ROHLI 19840413 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
14	SALIM 19690106 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
15	JULAENI 19760110 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
16	ADE SYARIPUDIN 19730506 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
17	AMAN SUJATNA 19750110 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
18	SUHENDI 19750625 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
19	SUJATNA 19770608 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
20	MIRTA 19791204 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
21	AJUN 19770301 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
22	HUSEN SUPRIYADI 19740628 201412 1 001	JURU / I/C	PRAMUBAKTI	SD	L
23	UJANG	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PRASARANA, SARANA DAN KEBERSIHAN	SD	L
24	ASDI	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SD	L
25	ENUR	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SD	L
26	SADAM	TENAGA KERJA KONTRAK / -	JURU OPERASI DAN PEMELIHARAAN	SD	L
27	SUDIN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI PRASARANA, SARANA DAN KEBERSIHAN	SLTP	L

**DAFTAR PEGAWAI UPT GEDUNG  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	KELAMIN
1	2	3	5	6	7
1	H. ERI RAMILA YAH NUR ARIF. S.ST NIP. 19680115 199901 1 001	PENATA III/c	KA. UPT GEDUNG	S1	L

**DAFTAR PEGAWAI UPT DRAINASE  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGRAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	2	3	5	6	6
1	DARSONO, A. Md NIP. 19700515 200502 1 002	PENATA MUDA TK. 1 III/b	KEPALA UPTD DRAINASE	D3	L
2	H. MUHAMAD, SE NIP. 19691105 201001 1 001	PENATA MUDA TK. 1 III/b	KASUBAG TU. UPTD DRAINASE	S.1	L
3	JOKO SURIPTO Nip. 19721223 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
4	DADANO SUDRAJAT NIP. 19690903 201412 1 001	PENGATUR MUDA TK 1 / II/b	PRANATA TEKNOLOGI INFORMASI KOMPUTER	SLTA	L
5	DEDI HUMAEDI 19690907 201412 1 001	PENGATUR II/c	TEKNISI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	SLTA	L
6	DICKY GUNADI, S.Sos	TENAGA KERJA KONTRAK / -	PENGADMINISTRASI UMUM KEPEGAWAIAN	S1	L
7	MUHAMAD RIFALDI SEPTIAN	TENAGA KERJA KONTRAK / -	TENAGA ADMINISTRASI UMUM	SLTA	L

**DAFTAR PEGAWAI BIDANG BINA KONSTRUKSI  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	NAMA / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN
1	2	3	5	6	8
1	<b>SUGENO RIYADI, ST, MM</b> NIP. 19760925 200604 1 005	PEMBINA (IV/a)	KEPALA BIDANG BINA KONSTRUKSI	S 2	L
2	WIDI NUGROHO, ST NIP. 19840225 201001 1 004	PENATA TK I (III/d)	PEMBINA JASA KONSTRUKSI AHLI MUDA	S1	L
3	ELSYE NORA DIMATNUSA, S.Sos NIP. 196705061999032004	PENATA TK 1/ III/d	PEMBINA JASA KONSTRUKSI AHLI MUDA	S.1	P
4	NATA SUNARTA NIP. 19690617 201312 1 001	PENGATUR MUDA II/a	PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA KANTOR	SLTP	L
5	ILHAM NUGRAHA, S.Kom	TENGA KERJA KONTRAK	PENYUSUN DATA INFORMASI	S1	L
6	SITI NINA HERLIANA, SE	TENGA KERJA KONTRAK	PENATA LAKSANA PELATIHAN JASA KONSTRUKSI	S1	P
7	SELVI NURMALASARI	TENGA KERJA KONTRAK	PELAKSANA URUSAN ADMINISTRASI PERSURATAN DAN PENGARSIPAN	SLTA	P

RANGKASBITUNG, 02 Januari 2023  
KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG  
KABUPATEN LEBAK

**IRVAN SUYATUPIKA, ST. MT**  
NIP.19770323 200502 1 001

Lampiran 1 : Kuesioner

No Responden



**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth

Bapak/Ibu Pegawai Dinas PUPR Kab.Lebak Di

Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Berdasarkan dengan kegiatan penelitian yang dilakukan dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen Pada Universitas La Tansa Mashiro, maka dengan segala kerendahan hati , saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner dengan lengkap dan subjektif.

Sesuai dengan kode etik penelitian , saya menjamin kerahasiaan semua data dan hanya digunakan untuk menyelesaikan studi saya pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro. Kesediaan mengisi kuesioner adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti.

Saya ucapkan terimakasih banyak atas waktu yang telah Bapak/Ibu/saudara/i luangkan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Hormat saya

Siti Himatul Aliya

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari 4 bagian yaitu : (I) Identitas responden, (II) Kuesioner Lingkungan Kerja , (III) Kuesioner Beban Kerja , (IV) kuesioner Stres Kerja , (v) Kuesioner Kinerja pegawai.
2. Setiap pertanyaan serta *alternative* jawaban dibaca secara teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), (III), (IV) dan (V) daftar pertanyaan diisi dengan dengan cara menggunakan tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Terdapat 5 alternatif jawaban , yaitu :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - RR : Ragu-Ragu
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju

### 1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden \* :
- b. Jenis Kelamin\* :  Laki-Laki       Perempuan
- c. Masa Kerja\* :  1< Tahun       1-3 Tahun       >3 Tahun
- d. Pendidikan \* :  SMA       D3       S1       S2
- e. Jabatan :

(\*) Wajib diisi

## II. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X1)						
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>pencahayaannya</b>						
1	Saya merasa Penerangan / cahaya dalam ruang kerja sangat baik sehingga membuat kerja lebih efektif					
<b>Temperatur Udara</b>						
2	Saya merasa bahwa pengaturan suhu di tempat kerja sudah ditentukan dengan tepat sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja					
<b>Kelembaban Udara</b>						
3	Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat pegawai nyaman saat bekerja					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
4	Saya merasa Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik					
<b>Aroma</b>						
5	Pengharum ruangan di tempat kerja sudah cukup untuk mengatasi aroma tidak sedap					
<b>Tata Warna</b>						
6	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan saya					
<b>Dekorasi</b>						
7	Dekorasi dan tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi diruang kerja					
<b>Musik/kebisingan</b>						
8	Kebisingan atau musik yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya					
<b>Keamanan</b>						
9	Instansi memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi pegawai					
<b>Hubungan dengan pimpinan</b>						

10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan					
<b>Hubungan sesama Rekan Kerja</b>						
11	saya memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja					
<b>Status Sosial</b>						
12	Instansi/perusahaan tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya					

### III. Beban Kerja (X2)

Beban Kerja (X2)						
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		1	2	3	4	5
<b>Pekerjaan dengan kesulitan tinggi</b>						
1.	Saya pernah mengalami kesulitan dalam bekerja					
<b>Pekerjaan tidak sesuai kompetensi</b>						
2.	Saya pernah mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi saya					
<b>Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan</b>						
3.	Saya kesulitan mengerjakan pekerjaan dengan cepat					
<b>Deadline</b>						
4.	Saya kesulitan mencapai deadline pekerjaan					
<b>Target yang harus dicapai</b>						
5.	Saya kesulitan mencapai target pekerjaan					
<b>Penambahan Jam kerja</b>						
6.	Saya pernah lembur dalam bekerja					
<b>Tidak punya waktu Luang</b>						
7.	Saya tidak memiliki waktu luang yang cukup dalam pekerjaan saya					
<b>Pekerjaan berlebih</b>						

8	Saya memiliki pekerjaan yang berlebihan					
<b>Tugas tambahan</b>						
9	Saya memiliki tugas tambahan yang bukan jobdesk saya					
<b>Kesehatan</b>						
10	Saya sulit menjaga kesehatan saya selama bekerja					

#### IV. Stres Kerja (Z)

Stres Kerja (Z)						
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		1	2	3	4	5
<b>Ketidakpastian ekonomi</b>						
1.	Saya merasa adanya ketidakpastian ekonomi dalam perusahaan atau Instansi ini.					
<b>Ketidakpastian politik</b>						
2.	Saya merasa adanya ketidakpastian politik dalam perusahaan atau Instansi ini.					
<b>Ketidakpastiaan teknologi</b>						
3.	Saya merasa adanya ketidakpastian teknologi dalam perusahaan atau Instansi ini.					
<b>Tuntutan Tugas</b>						
4.	Saya merasa terlalu banyak tuntutan tugas yang diberikan					
<b>Tuntutan Peran</b>						
5	Saya merasa terlalu banyak tuntutan peran yang diberikan					
<b>Tuntutan antar pribadi</b>						
6	Saya merasa terlalu banyak tuntutan pribadi yang diberikan					
<b>Masalah keluarga</b>						
7	Saya merasa adanya masalah dikeluarga					
<b>Masalah ekonomi pribadi</b>						

8	Saya merasa adanya masalah didalam ekonomi pribadi saya					
<b>Kepribadian pegawai/karyawan</b>						
9	Saya merasa adanya kepribadian masing-masing yang berbeda					

#### V. KINERJA (Y)

Kinerja (Y)						
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kualitas hasil kerja</b>						
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan					
<b>Kuantitas hasil kerja</b>						
2.	Saya merasa secara kuantitas pekerjaan saya cukup banyak					
<b>Efisiensi dalam melaksanakan tugas</b>						
3	Saya selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal					
<b>Disiplin Kerja</b>						
4	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja baik untuk diri saya sendiri maupun tugas					
<b>Inisiatif</b>						
5	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
<b>Ketelitian</b>						
6	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh ketelitian					
<b>Kepemimpinan</b>						

7	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
<b>Kejujuran</b>						
8	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan					
<b>Kreativitas</b>						
9	Saya selalu memiliki ide yang berasal dari pemikiran dari saya sendiri					

**Tabel Input Data Variabel Lingkungan Kerja**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	51
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
25	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
42	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
45	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
51	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	52
52	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	52
53	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	56
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	56
60	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	37
63	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	42
64	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
67	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
68	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
69	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
70	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
71	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	37
72	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	37
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

**Tabel Input Data Variabel Beban Kerja**

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
54	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

**Tabel Input Data Variabel Stres Kerja**

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Total
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
19	4	4	4	3	4	4	5	5	5	38
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
27	5	5	4	4	4	4	3	3	4	36
28	5	5	4	3	4	4	4	4	4	37
29	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35

41	4	4	4	4	3	4	5	5	4	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
52	5	4	5	5	5	5	3	5	5	42
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
68	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35

**Tabel Input Data Variabel Kinerja**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
6	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
11	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
15	4	5	3	5	5	5	5	5	5	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
21	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	4	4	5	4	5	5	3	4	5	39
51	4	5	5	5	5	5	3	5	4	41
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	3	4	4	3	4	4	5	4	35
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
73	4	2	4	4	4	3	4	4	4	33

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Siti Himatul Aliah  
Tempat, Tanggal Lahir : Lebak, 22 Februari 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Kp. Cisonggom Rt/Rw 001/001 Ds. Parungsari Kec. Sajira Kab. Lebak

No. Telepon : 083891034827

Email : [himatulaliyyah2202@gmail.com](mailto:himatulaliyyah2202@gmail.com)

Nama Orang Tua : Ahmad Zaenudin

Riwayat Pendidikan :

No	Pendidikan	Tahun Lulus
1	SDN 1 Parungsari	2013
2	SMPN 2 Sajira	2016
3	SMAN 2 Maja	2020
4	Universitas La Tansa Mashiro	2024

Nama : Siti Hamatul Alayyah  
Npm : 20111099



*Mh*  
150918 1650000

# Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 21%

Date: Thursday, August 15, 2024

Statistics: 3586 words Plagiarized / 16990 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Pembangunan infrastruktur sebagai bagian integral dari pembangunan Kabupaten Lebak yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui penyelenggaraan program-program Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak. Sejalan dengan otonomi daerah yang di dasari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pembangunan nasional dan daerah , pemerintah pusat telah menetapkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional.

Konsekuensi logis dari pelaksanaan undang – undang tersebut pemerintah daerah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja perencanaan pembangunan daerah dengan merumuskan program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggara pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan publik yang prima sesuai kewenangan dan karakteristik daerah . Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan untuk membantu Bupati dalam menjalankan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi, dan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan pada berbagai aspek yang terkait dengan pengembangan infrastruktur dan penataan ruang di wilayah kabupaten Lebak .

Dinas ini bertugas dalam mengatur dan memantau perkembangan infrastruktur dan fasilitas publik seperti jalan, jembatan, gedung serta rencana dan penggunaan ruang yang efisien. Dimana, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lebak ini memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kualitas infrastruktur wilayah , mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik , meningkatkan kinerja penyelenggara pemerintah

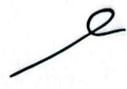
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Himatw Aliah  
 NPM : 20111099  
 Pembimbing I : Indah Lestari SE, MM  
 Pembimbing II : Maesarah SE, MM  
 Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas PUPK Kab. Lebak.

Tgl	Catatan Pembimbing I	Paraf Pembimbing
15/08/2024	BAB <u>IV</u> Hasil Pengujian Keabsahan dan Validitas Convergent.	
19/08/2024	BAB <u>IV</u> Hasil Pengujian	
22/08/2024	BAB <u>V</u> Kesimpulan dan Abstrak	

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Giti Himatul Aliyah  
 NPM : 20111099  
 Pembimbing I : Indah Lestari SE,MM  
 Pembimbing II : Maesarah SE,MM  
 Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas PUPK kab. Lebak dengan Stress kerja sebagai Variabel Intervening

Tgl	Catatan Pembimbing II	Paraf Pembimbing
15/08/2024	Penulisan BAB IV	
18/08/2024	Penulisan BAB IV dan BAB V	
21/08/2024	Penulisan Abstrak.	

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Himatul Aliah  
 NPM : 20111099  
 Pembimbing I : INDAH LESTARI SE.MM  
 Pembimbing II : MAESAROH SE.MM  
 Judul penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
 DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
 VARIABEL INTERVENING (PADA DINAS  
 PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
 KABUPATEN LEBAK)

Tgl	Catatan Pembimbing I	Paraf Pembimbing
17/05 <sup>2024</sup>	Konsultasi judul penelitian dan objek penelitian	
22/05 <sup>2024</sup>	Latar belakang masalah, Grand Teori, Data kinerja, penulisan.	
29/05 <sup>2024</sup>	Latar Belakang masalah, Rumusan masalah, Hipotesis, kerangka pemikiran, Metode penelitian, Teknik analisis Data.	
3/06 <sup>2024</sup>	penulisan, Instrumen penelitian, Teknik analisa Data.	
5/06 <sup>2024</sup>	Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Pustaka.	

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Himatul Aliah ~~20111099~~  
 NPM : 20111099  
 Pembimbing I : INDAH LESTARI SE. MM  
 Pembimbing II : MAESAROH SE. MM  
 Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten (Lebak).

Tgl	Catatan Pembimbing II	Paraf Pembimbing
29/05 <sup>2024</sup>	Bab I Identifikasi masalah	
30/05 <sup>2024</sup>	Bab II Grand Teori	
2/06 <sup>2024</sup>	Teknik pengambilan sampel	
4/06 <sup>2024</sup>	Penulisan Bab I sampai Bab II	
5/06 <sup>2024</sup>	Acc penulisan .	