

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH SULAWESI SELATAN

Nurul Asriani¹, Chalid Imran Musa², Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo³
Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata⁴
^{1,2,3,4} Universitas Negeri Makassar
asrianinurul040@gmail.com

Submitted: 25 Februari 2025, Accepted: 30 April 2025, Published: 18 Juni 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. Sumber data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 pegawai dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi). Data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda menggunakan aplikasi olah data SPSS Versi 26. Hasil pengujian menunjukkan (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai, (3) beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada pegawai Balai prasarana permukiman wilayah sulawesi selatan.

Abstract: This research aims to determine the effect of workload and work environment on work stress in employees of the South Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center. The data source in this research is primary data obtained through distributing questionnaires to respondents. The population in this study was 37 employees with the sample in this study being the entire population. The tests used in this research include instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test), hypothesis tests (partial test, simultaneous test, coefficient of determination test). The data used is quantitative data with multiple regression analysis tools using the SPSS Version 26 data processing application. The test results show (1) workload has a positive and significant effect on employee work stress, (2) the work environment has a positive and significant effect on employee work stress, (3) work load and work environment simultaneously have a positive and significant effect on work stress for employees of the South Sulawesi regional infrastructure center.

Keywords: Work Load, Work Environment and Work Stress

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

I. PENDAHULUAN

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

aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja tentu menjadi prioritas bagi pemimpin agar tujuan dan sasaran pegawai dapat tercapai seefektif mungkin. Pegawai sebagai motor penggerak kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak pernah lepas dari berbagai pengalaman yang berdampak besar pada kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan kepada pegawai melalui berbagai kegiatan dapat mengurangi bahkan menghilangkan tingkat stres karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Beban kerja yang berat, baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (kompleksitas pekerjaan), dapat menjadi salah satu penyebab utama stres kerja. Ketika beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja fisik yang memadai, seperti fasilitas ergonomis dan suasana kerja yang kondusif, potensi stres kerja pada pegawai cenderung meningkat. Stres kerja yang tidak tertangani dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kesehatan mental, dan kualitas hidup pegawai, sehingga pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung merupakan faktor utama stres kerja. Penelitian di berbagai sektor pekerjaan menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berkaitan erat dengan gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan kronis (Sorensen et al., 2021). Stres memiliki dampak pada hasil kerja yang dicapai seorang pegawai setelah melaksanakan pekerjaan. Adapun ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi/institusi. Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal lingkungan kerja para karyawannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka hilangnya stress kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat lingkungan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya maka stress yang dihasilkan juga akan rendah.

Kombinasi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja; kedua faktor ini seringkali berinteraksi. Beban kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk stres, sementara lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi dampak negatif beban kerja tinggi (Budiasa et al., 2021).

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sawal (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Adapun yang membedakan rencana penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, objek penelitian. Penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian pada guru di SMA Negeri 12 Enrekang, sedangkan rencana penelitian dilakukan pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan.

Tinjauan Literatur

1. Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2006), beban kerja adalah sejumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan ukuran atau standar tentang banyaknya pekerjaan yang dibebankan dan diukur berdasarkan tanggung jawab, kinerja, serta waktu kerja yang tersedia. Menurut Suryaningrum, (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Setiap peningkatan beban kerja berpotensi meningkatkan tingkat stres pada karyawan.

Indikator – indikator beban kerja menurut (Somadayo, 2007) adalah sebagai berikut:

- a) Pencapaian Target dari Perusahaan
- b) Kondisi dalam Bekerja
- c) Performasi Kebutuhan Waktu
- d) Kebutuhan Waktu
- e) Tingkat Frustrasi
- f) Tingkat Usaha

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2010) lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman (seperti kebisingan, suhu ekstrem, dan pencahayaan buruk) akan meningkatkan stres karyawan. Faktor-faktor tersebut mengurangi konsentrasi, menurunkan motivasi, dan menambah kelelahan mental, yang akhirnya memicu stres berkepanjangan. Robbins dan Judge, (2013) menekankan bahwa lingkungan kerja fisik seperti tata ruang yang sempit, ventilasi buruk, atau kebisingan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Ketika kondisi fisik tidak mendukung, pekerja merasa kurang produktif dan lebih mudah mengalami tekanan emosional.

Berdasarkan Sedarmayanti (2016), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang memengaruhi kondisi kerja dan kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut meliputi:

- a) Penerangan atau cahaya ditempat
- b) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- c) Kebisingan di Tempat Kerja
- d) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja
- e) Keamanan di tempat Kerja

3. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 368), stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Rivai dan Sagala dalam Iresa, dkk, 2015). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. (Kurnia dan Endarwati, 2010). Adapun stres menurut Sunyoto (2012) merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau

permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya di persepsikan tidak pasti tidak penting.

Jin et al., (2017) menuturkan indikator stress kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- a) Kekhawatiran
- b) Gelisah.
- c) Tekanan
- d) Frustrasi,

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Fokusnya pada objektivitas, pengukuran, dan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

2. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 pegawai/ responden Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. Menurut Sugiyono, (2014) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel haruslah mewakili populasi dan lebih spesifik. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini maka cara yang digunakan adalah:

a) Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie, (2016) Kuesioner adalah alat penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung. Pertanyaan dapat berupa pilihan ganda, skala Likert, atau pertanyaan terbuka.

b) Teknik Pengamatan atau Observasi

Menurut Sugiyono, (2017) Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap fenomena atau perilaku subjek di lingkungan alaminya. Metode ini digunakan ketika peneliti ingin melihat dan memahami secara langsung apa yang terjadi.

c) Studi Pustaka

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku- buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut

a) Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2014) Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

b) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiono (2014, hal. 298)

c) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

d) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t .Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiono (2010, hal. 184).

e) Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiono (2012, hal. 192)

f) Koefisien Determinasi (Uji R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	
		Pegawai	Prsentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	22	59,4%
	Wanita	15	40,6%
Usia	19-25 Tahun	3	8,1%
	26-30 Tahun	13	35,1%
	31-35 Tahun	10	27,0%
	36+ Tahun	11	29,8%
Pendidikan Terakhir	SMA	10	27,0%
	D3	4	10,9%
	S1	23	62,1%
Lama Bekerja	1-4 Tahun	3	8,1%
	5-8 Tahun	14	37,9%
	9-12 Tahun	20	54,0%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan data tabel 1, diatas maka data yang diperoleh melalui penyebaran angket memperlihatkan bahwa proporsi terbesar dari responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 59,4% dan perempuan sebanyak 15 orang atau 40,6% dari total 37 pegawai atau 100%.

Data yang diperoleh melalui penyebaran angket memperlihatkan bahwa responden menurut usia menunjukkan usia tertinggi berada pada usia 26-30 tahun sebanyak 13 pegawai atau 35,1%, usia 36+ tahun sebanyak 11 pegawai atau 29,8%, usia 31-35 tahun sebanyak 10 pegawai atau 27,0% dan usia 19-25 tahun sebanyak 3 pegawai atau 8,1%, dari 37 pegawai atau 100%.

Data yang diperoleh melalui penyebaran angket memperlihatkan bahwa proporsi terbesar dari responden adalah berpendidikan S1 sebanyak 23 pegawai atau 62,1%, berpendidikan SMA sebanyak 10 pegawai atau 27,0% dan berpendidikan D3 sebanyak 4 pegawai atau 10,9% dari total 37 pegawai atau 100%.

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa proporsi terbesar dari responden adalah masa usia kerja 9-12 Tahun sebanyak 20 pegawai atau 54,0%, masa usia kerja 5-8 Tahun sebanyak 14 pegawai atau 37,9% dan masa usia kerja 1-4 Tahun sebanyak 3 pegawai atau 8,1% dari total 37 pegawai atau 100%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Instrumen Penelitian	R hitung	r table	Keterangan
x1.1	0,336	0,225	Valid
x1.2	0,321	0,225	Valid
x1.3	0,525	0,225	Valid
x1.4	0,582	0,225	Valid
x1.5	0,616	0,225	Valid
x1.6	0,514	0,225	Valid
x1.7	0,635	0,225	Valid
x1.8	0,591	0,225	Valid
x1.9	0,528	0,225	Valid
x1.10	0,444	0,225	Valid
x1.11	0,341	0,225	Valid
x1.12	0,360	0,225	Valid

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Dari tabel 2. diketahui bahwa semua item sudah valid karena rhitung > rtabel. Selanjutnya uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat pada bagan berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Instrumen Penelitian	R hitung	r table	Keterangan
x2.1	0,537	0,225	Valid
x2.2	0,602	0,225	Valid
x2.3	0,476	0,225	Valid
x2.4	0,626	0,225	Valid
x2.5	0,626	0,225	Valid
x2.6	0,438	0,225	Valid
x2.7	0,621	0,225	Valid
x2.8	0,520	0,225	Valid
x2.9	0,640	0,225	Valid
x2.10	0,729	0,225	Valid

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Pada tabel 3. terlihat bahwa semua item variabel lingkungan kerja (X2) sudah dinyatakan valid, karena nilai r-hitung > r-tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

Instrumen Penelitian	R hitung	r table	Keterangan
y1.1	0,616	0,225	Valid
y1.2	0,595	0,225	Valid
y1.3	0,550	0,225	Valid
y1.4	0,850	0,225	Valid
y1.5	0,900	0,225	Valid
y1.6	0,897	0,225	Valid
y1.7	0,892	0,225	Valid
y1.8	0,893	0,225	Valid

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa seluruh item sudah valid, karena r-hitung > r-tabel hal tersebut berarti bahwa data variabel stres kerja dapat digunakan untuk analisis regresi berganda.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach"s Alpha	Batas Realibilitas	Ket.
Beban Kerja	0,709	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,779	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,910	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.15 diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian memiliki nilai hitung cronbach's alpha lebih dari 0,60, yaitu 0,709 untuk variabel Beban kerja (X1), 0,779 untuk variabel Lingkungan kerja (X2), dan 0,910 untuk Variabel Stres kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semua data pada setiap variabel adalah reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.949	6.211		.636	.527
Beban Kerja	.872	.159	.575	5.489	.000
Lingkungan Kerja	.793	.163	.360	2.568	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien regresi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja masing-masing sebesar 0,872 (X1), dan 0,793 (X2), dengan nilai konstanta sebesar 3,949. Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 3,949 + 0,872X_1 + 0,793X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, konstanta sebesar 3,949 (a = 3,949) memberi variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) adalah nol (0), maka variabel dependen stres kerja akan terjadi 3,949.

- Nilai koefisien beban kerja (b1) sebesar 0,872 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja naik 1% maka variabel stres kerja akan meningkat sebesar 0,872 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (b2) sebesar 0,793 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja naik 1% maka variabel stres kerja akan naik sebesar 0,793 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.949	6.211		.636	.527
Beban Kerja	.872	.159	.575	5.489	.000
Lingkungan Kerja	.793	.163	.360	2.568	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai beban kerja (X1) t hitung lebih besar dari t tabel (5,489 > 1,697) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Nilai lingkungan kerja (X2) t hitung lebih besar dari t tabel (2,568 > 1,697) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% (0,002 < 0,05).

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.647	2	160.823	16.041	.000 ^b
	Residual	711.813	34	10.026		
	Total	1033.459	36			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Dari tabel di atas, hasil F hitung lebih besar dari F table ($16,041 > 3,32$) dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 lebih kecil dari hasil signifikansi uji simultan ($0,000 < 0,05$). Dengan hasil tersebut variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.292	3.16631

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Diolah SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai R adalah 0,558. Menurut pedoman interpretasi korelasi, angka ini termasuk ke dalam kategori korelasi berpengaruh sangat kuat karena berada pada interval 0,50–1,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap stres kerja. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,558, hal ini berarti bahwa 55,8% variabel stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,489 > 1,697$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Semakin naik beban kerja yang diciptakan Balai Prasarana Permukiman Wilayah, maka semakin naik tingkat stres kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,568 > 1,697$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,002 < 0,05$). Semakin baik Lingkungan Kerja yang diciptakan Balai Prasarana Permukiman Wilayah, maka semakin rendah tingkat stres kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman

Wilayah.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dikarenakan f hitung lebih besar dari f tabel ($16,041 > 3,32$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Semakin baik faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah tingkat stres kerja pegawai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut

1. Sebaiknya Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan memberi jangka waktu yang sesuai dengan keahlian pada tuntutan kerja untuk menghindari beban kerja pegawai agar stres kerja berkurang.
2. Sebaiknya Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan apa yang menjadi keluhan pegawai.
3. Sebaiknya Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja sehingga pegawai semakin meningkatkan kinerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 186-195.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–107.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.); Issue July). CV. Pena Persada.

Budiasa, I. Komang. "Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jawa Tengah: CV. Pena Persada* (2021).

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Enny, Mahmudah, W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Ubhara Manajemen Press

Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).

Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). "Behavior in organization: Understanding and managing the human side work", 8th ed. Upper Saddle River, Prentice Hall, NJ.

Hasibuan , Malayu S.P,2005.Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(5), 164-173.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Rosanti, F. D., & Nitami, M. (2020). Relationship between Workload and Non-physical Work Environment with Nurse Job Stress in Inpatient Room of Menteng Mitra Afia Hospital in 2019. *Stress*, 16, 53-3.

Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.

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), 288-302.

Sawal, S., Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Di Sman 12 Enrekang. *EDUCATIONAL JOURNAL: General and Specific Research*, 2(2), 249-261.

Sawal, S., Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Di Sman 12 Enrekang. *EDUCATIONAL JOURNAL: General and Specific Research*, 2(2), 249-261.

Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.