Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 13672-13681

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Neni Susanti[1], Abd Azis Muthalib[2], Asraf[3]
[1,2,3]Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari
Corresponding Author: Neni Susanti, e-mail: nenisusanti265@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 pegawai dengan menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Hasil penelitian secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan pada pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, kemudian Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai sedangkan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work environment, work stress, and workload on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Transportation Agency. The type of data used is quantitative data. The data source used is primary data. The sample used in this study was 61 employees using a purposive sampling method. The analysis tool used in this study is SPSS version 20. The results of the study simultaneously show that the variables of work environment, work stress, and workload have a significant positive effect on employee performance. While in partial testing, the variable of work environment has a negative but insignificant effect on employee performance, then work stress has no significant effect on employee performance, while workload has a significant positive effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Transportation Agency.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Workload, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan, sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Tersedianya sumber daya manusia di dalam organisasi

tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitas nya dengan melakukan suatu usaha. Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A. P. Mangkunegara, 2021).

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Logahan dkk, 2012). Dalam hal ini lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah stres kerja yang dialami oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Luthans (2015), stres didefinisikan sebagai suatu pandangan mengenai pemecahan masalah yang dipengaruhi oleh perbedaan individu serta proses psikologis yang muncul sebagai akibat dari perilaku, lingkungan, situasi, dan peristiwa yang menuntut respons fisik dan psikologis seseorang. Secara umum, stres kerja muncul karena tuntutan lingkungan, sementara respons masing-masing individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda

Hasil survei yang dilakukan oleh American Psychological Association (APA) pada tahun 2019 menunjukkan bahwa sekitar 77% karyawan mengalami gejala stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dampak stres ini tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi. Pegawai yang mengalami stres tinggi cenderung menunjukkan penurunan motivasi, tingkat absensi yang meningkat, dan kualitas kerja yang menurun.

Menurut Hart (1988) memperkenalkan konsep Task Load Index (NASA-TLX) yang mengukur beban kerja berdasarkan enam dimensi: tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, kinerja, tingkat usaha, dan tingkat frustasi. Pendekatan ini menekankan bahwa beban kerja bukan hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga aspek-aspek lain seperti kompleksitas dan intensitas tugas. Alat ukur ini banyak digunakan untuk mengevaluasi beban kerja karyawan di berbagai industri, terutama untuk pekerjaan yang menuntut konsentrasi dan ketahanan mental yang tinggi.

Pada Dinas Perhubungan, beban kerja menjadi salah satu faktor kritis yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai, khususnya mengingat tanggung jawab yang luas dan kompleks dalam menjamin kelancaran serta keselamatan transportasi publik. Tugas utama pegawai Dinas Perhubungan mencakup pengaturan lalu lintas, pengawasan angkutan umum, penanganan kecelakaan, dan pengelolaan infrastruktur transportasi. Setiap tugas ini memerlukan perhatian penuh, ketepatan dalam pengambilan keputusan, dan koordinasi yang baik, yang semuanya menuntut beban kerja yang tinggi dari pegawai.

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara terkait kinerja ditemukan bahwa masih perlu di beri perhatian lebih untuk bagian interpersonal pegawai. Hubungan yang kurang baik antar pegawai mampu membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif dan cenderung menimbulkan perselisihan, yang pada akhirnya dapat

memengaruhi produktivitas dan semangat kerja. Ketegangan interpersonal ini sering kali terjadi akibat adanya perbedaan persepsi, komunikasi yang kurang efektif, atau ketidakcocokan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang memperburuk stres kerja dan berdampak negatif pada kesejahteraan emosional pegawai.

Tabel 1. Tabel Persentase Ketidakhadiran Pegawai

Bulan	Persentase Ketidakhadiran
Juni	4%
Juli	3%
Agustus	5%

Sumber: Data sekunder DISHUB SULTRA, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, Data menunjukkan fluktuasi ketidakhadiran antara 3% hingga 5% dalam tiga bulan tersebut. Fluktuasi ini mungkin mencerminkan berbagai faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi kehadiran pegawai, seperti kondisi kesehatan, perayaan hari libur, atau adanya tugas-tugas luar yang mempengaruhi absensi. Secara keseluruhan, persentase ketidakhadiran di Dinas Perhubungan Sulawesi Tenggara dapat dikategorikan sebagai rendah, mengingat bahwa ketidakhadiran lebih dari 5% biasanya dianggap signifikan dalam organisasi pemerintahan. Untuk menurunkan ketidakhadiran lebih lanjut, Dinas Perhubungan Sulawesi Tenggara bisa mempertimbangkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab absensi (misalnya, beban kerja atau masalah kesejahteraan pegawai) dan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti program kesehatan atau fleksibilitas kerja.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Sulawesi Tenggara, terutama dalam lingkungan kerja, stres, beban kerja, dan hubungan interpersonal. Data menunjukkan bahwa meskipun tingkat ketidakhadiran pegawai relatif rendah, dinamika internal seperti hubungan interpersonal yang kurang kondusif dapat berdampak signifikan pada suasana kerja dan produktivitas. Ketegangan interpersonal yang terjadi, jika tidak ditangani, dapat memperburuk stres kerja dan menurunkan motivasi pegawai, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan rekomendasi berbasis data dalam mengelola faktor-faktor tersebut agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan publik di sektor perhubungan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan dengan adanya kesenjangan riset dari peneliti-peneliti sebelumnya yang menemukan hasil yang berbeda-beda, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan variabel serupa mengenai "Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara ".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek dari penelitian ialah kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan

beban kerja (X3). Variabel-variabel tersebut merupakan objek dari penelitian ini. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini ialah pegawai dari Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 61 pegawai. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 63 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 pegawai dengan menggunakan metode purposive sampling pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,254 pada tingkat signifikansi 5% (n=61).

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	rkritis	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0.846	0.70	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0.680	0.70	Reliabel
3	Beban kerja (X)	0.698	0.70	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.457	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846, yang lebih tinggi dari nilai r kritis (0,70). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan dalam penelitian.

Untuk variabel Stres Kerja (X2), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,680, yang sedikit di bawah batas r kritis (0,70). Meskipun berada di bawah standar yang umum digunakan, nilai ini masih dapat dikategorikan sebagai cukup reliabel, namun memerlukan pertimbangan lebih lanjut terhadap konsistensi item-item dalam variabel ini.

Variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,698, yang mendekati nilai r kritis (0,70). Ini menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur Beban Kerja memiliki reliabilitas yang cukup baik, meskipun tidak mencapai kategori reliabel yang tinggi.

Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,457, yang berada jauh di bawah nilai r kritis (0,70). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki reliabilitas yang baik, sedangkan variabel Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) memiliki reliabilitas yang cukup walaupun variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki reliabilitas yang rendah.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual

N		61
Normal Parameters [a, b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.83004975
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.651

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,651. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05 (5%), yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga metode statistik parametrik dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Selain itu, nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,736 dengan perbedaan absolut tertinggi 0,094 menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik yang memerlukan distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0.930	1.076	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja	0.637	1.570	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0.675	1.482	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, dioah 2025

Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang berlebihan satu sama lain, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.468	Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas
Stres Kerja	0.816	Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas
Beban Kerja	0.949	Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser yang dilakukan, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Lingkungan kerja	-0.011	-0.096	0.924
Stres Kerja	0.081	0.380	0.706

Beban Kerja	0.445	2.198	0.032
Constant (a)	92.427		
Nilai R (korelasi)	0.365		
R Square (determinasi)	0.133		
Nilai F	2.927		
Sig F	0.041		

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas maka model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 92.427 - 0.11X1 + 0.081X2 + 0.445X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi -0.011, dengan nilai t-hitung -0.096 dan signifikansi 0.924 (>0.05). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Stres Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi 0.081, dengan nilai t-hitung 0.380 dan signifikansi 0.706 (>0.05). Ini berarti stres kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Beban Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi 0.445, dengan t-hitung 2.198 dan signifikansi 0.032 (<0.05). Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365[a]	.133	.088	4.95553

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0.133. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan 13.3% variasi kinerja pegawai (variabel dependen). Sementara itu, 86.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.647	3	71.882	2.927	.041[b]
	Residual	1399.763	57	24.557		
	Total	1615.410	60			

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), X3_Beban_Kerja, X1_Lingkungan_Kerja, X2_Stress_Kerja

Berdasarkan pada tabel diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0.041 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.427	6.815		13.563	.000

X1_Lingkungan_Kerja	-.011	.119	-.012	-.096	.924
X2_Stress_Kerja	.081	.214	.059	.380	.706
X3_Beban_Kerja	.445	.203	.330	2.198	.032

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0.011 dengan nilai t-hitung -0.096 dan signifikansi sebesar 0.924. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Selanjutnya, variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.081 dengan nilai t-hitung 0.380 dan signifikansi sebesar 0.706. Seperti halnya lingkungan kerja, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.445 dengan nilai t-hitung 2.198 dan signifikansi sebesar 0.032. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel yang diuji, hanya beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, beban kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji, hanya beban kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan. namun secara simultan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa Hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara cenderung lebih dipengaruhi oleh beban kerja dalam meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan lingkungan kerja atau tingkat stres kerja. Hal ini mungkin berkaitan dengan sifat pekerjaan di sektor perhubungan yang menuntut efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, meskipun lingkungan kerja dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, tetap penting untuk menjaga keseimbangan agar tidak terjadi dampak negatif dalam jangka panjang.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam berbagai penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hal ini menunjukan bahwa Hipotesis ke-2 di tolak.

Salah satu penyebab tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah karena kondisi lingkungan kerja yang sudah cukup baik dan memenuhi standar minimum kenyamanan kerja. Hal ini sejalan dengan teori dari Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa ketika suatu organisasi telah menyediakan lingkungan kerja yang layak, maka tambahan perbaikan dalam lingkungan kerja tidak akan memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2011), dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang memadai hanya akan berdampak signifikan terhadap kinerja apabila sebelumnya kondisi lingkungan kerja tersebut tergolong buruk atau tidak memenuhi standar kenyamanan pegawai.

Secara keseluruhan, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, faktor ini tetap penting dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada aspek lain dalam organisasi. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mengombinasikan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dengan pengaturan beban kerja yang seimbang serta mekanisme dukungan yang efektif dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, hal ini sekaligus meolak hipotesis ke-3. Stres kerja yang tinggi dapat menghambat kinerja pegawai, sedangkan tingkat stres yang terkendali justru dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih optimal. Stres kerja yang dialami pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, tuntutan pelayanan publik yang cepat, serta kondisi kerja yang terkadang kurang mendukung, terutama bagi pegawai yang bertugas di lapangan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa terbebani cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga target kinerja tidak tercapai secara optimal.

Untuk mengatasi dampak negatif stres kerja, pihak manajemen Dinas Perhubungan perlu mengambil langkah-langkah strategis, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan pelatihan manajemen stres, serta mengoptimalkan sistem kerja agar beban tugas lebih

merata. Selain itu, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai juga diperlukan agar tekanan kerja dapat diminimalkan, sehingga pegawai tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Beban kerja yang tinggi dapat memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika tidak terkelola dengan baik, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, namun jika dikelola secara efektif, beban kerja yang tinggi justru dapat menjadi pemacu peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Dengan kata lain, hipotesis ke-4 dapat diterima.

Meskipun beban kerja dapat meningkatkan kinerja, organisasi tetap perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak melebihi batas kemampuan mereka. Beban kerja yang terlalu tinggi dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan perlu mengatur pembagian tugas yang seimbang, memberikan pelatihan yang sesuai, serta memastikan adanya dukungan dari pimpinan agar pegawai tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai, sehingga pelayanan publik yang diberikan semakin optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahsan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, Stres kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal menunjukan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja yang kondusif, stres kerja yang terkontrol serta beban kerja yang terjaga mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengauh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang tercipta

dengan kondusif belum mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

3. Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa walaupun Stres kerja yang tinggi dapat menghambat kinerja pegawai, sedangkan tingkat stres yang terkendali justru dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih optimal bagi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara
4. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

REFERENCES

American Psychological Association. (2019). Stress in America: Stress and Current Events. Washington, DC: APA.

Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. Dalam Human Mental Workload, edited by P. A. Hancock and N. Meshkati, 139–183. Amsterdam: North Holland Press.

Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. (2015). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill Education.

Logahan, D., Sitorus, T., & Sinaga, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Medan: Universitas Sumatera Utara Press.

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. S. (2004). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara.

Robbins, S. P. (2007). Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.

Fatmawati. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. (Kutipan dari Ahyari, 1994)