



# DAMPAK BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER

Suhaila Rasya<sup>1</sup>, Bagus Handoko<sup>2</sup>, Ezzah Nahrishah<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan  
Jalan Imam Bonjol No. 35 Medan, Indonesia

Email : <sup>1</sup>[suhailarasyaa@gmail.com](mailto:suhailarasyaa@gmail.com), <sup>2</sup>[baguscripta@gmail.com](mailto:baguscripta@gmail.com), <sup>3</sup>[ezzahnahrishah@mail.com](mailto:ezzahnahrishah@mail.com)

(\* : [ezzahnahrishah@gmail.com](mailto:ezzahnahrishah@gmail.com))

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 102 orang, dan dengan menggunakan teknik penarikan sampling jenuh diperoleh sampel sebesar 102 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

**Kata kunci :** Beban kerja, Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Honorer

## Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation, organizational climate and work environment simultaneously on employee performance at Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. The total population in this study was 102 people, and by using the saturated sampling technique, a sample of 102 people was obtained. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that compensation has a significant effect on employee performance at Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Organizational climate has a significant effect on employee performance at Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. The work environment has a significant effect on employee performance at Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Compensation, organizational climate and work environment have a significant effect on employee performance at Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.*

**Keywords:** Compensation, Organizational Climate, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan atau suatu lembaga dalam jangka waktu panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan atau suatu lembaga. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak haknya. Selain itu, perusahaan atau suatu lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan dan keterampilan kepada perusahaan, apabila sumber daya manusia nya tidak memiliki hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan atau lembaga tersebut. Pegawai atau karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga, sehingga keberadaannya harus diperhatikan agar dapat bekerja secara maksimal untuk mengembangkan kinerja dirinya serta perusahaan atau lembaga tersebut.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pegawai sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Semua perusahaan atau lembaga pasti memiliki pekerja yang merasa terbebani dalam setiap pekerjaannya, baik itu dari tugas yang diberikan atau tekanan dari atasan. Namun setiap karyawan atau pegawai harus tetap profesional dalam setiap yang dikerjakannya. Menurut [1], mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana



digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan [2] menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Dimensi Beban kerja menurut [3], yaitu [1] Target yang harus dicapai, [2] Kepuasan kerja, [3] Penggunaan waktu kerja, [4] Lingkungan Kerja. Sedangkan indicator beban kerja menurut [1] [1]Target yang harus di capai, [2] Kondisi pekerjaan, [3] Standar Pekerjaan.

Selain itu, ada juga stres kerja yang dialami oleh pegawai yang sangat berpengaruh pada kinerjanya, sehingga tidak terciptanya kenyamanan dan hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat pekerja tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, pekerja yang tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan pegawai sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*). [4] mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut [5] menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Jadi stres kerja merupakan perasaan tertekan atau tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan ataupun akibat lingkungan kerjanya. Jika karyawan mampu mengelola stresnya dengan baik maka konsekuensinya adalah positif, dan sebaliknya. Dimensi stress kerja menurut [6] meliputi, [1] Keterbatasan Sumber Daya, [2] Beban Pekerjaan, [3] Konflik Kerja, [4] Ketidakjelasan Peran. Indikator stres kerja menurut [5] yaitu, beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik.

Menurut [7], Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk bekerja optimal. [8] mengatakan lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja. [9] mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. [10] juga berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan menurut [11] berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan atau lembaga resmi yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawainya. Hal ini berarti bahwa perusahaan atau lembaga tersebut harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan atau lembaga tersebut begitu juga sebaliknya [12]. Dimensi lingkungan kerja menurut [7] yaitu, penerangan saat bekerja, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan kerja, keamanan dalam pekerjaan. Sedangkan indikator dari lingkungan kerja, menurut [7], penerangan di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, aroma tidak sedap ditempat kerja, keamanan di tempat kerja.

[13] kinerja adalah pencapaian karyawan yang dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan. Pada saat yang sama, kinerja pegawai honorer merupakan hasil dari aktivitas pribadi selama periode waktu tertentu. [14] kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab karyawan guna mencapai tujuan. Sehingga, mengoptimalkan sumber daya manusia adalah fokus utama agar mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja yang baik. Sedangkan menurut [15] berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi. Kinerja adalah aktivitas di mana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan mengikuti prosedur atau aturan menggunakan sumber daya yang tersedia. Hal ini berarti bahwa, kinerja atau prestasi kerja seorang pekerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu di bandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan setelah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan hasil observasi, ada beberapa masalah yang terjadi di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Pada dasarnya kinerja pegawai honorer di Badan Pertanahan Nasional masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih adanya

stres kerja yang dirasakan pegawai honorer, beban kerja yang berlebihan serta lingkungan di tempat kerja yang menghambat pekerjaan pegawai honorer seperti, pelayanan yang kurang maksimal, banyaknya tugas yang harus dikerjakan, *deadline* pekerjaan, keadaan lingkungan kerja, seperti pengaturan suhu diruangan masih kurang baik, pertukaran udara yang masih kurang sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja. Menurut [16] ada empat dimensi kinerja yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas. Indikator kinerja pegawai menurut [7], Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, kemampuan, komunikasi.

Pemasalahan yang terjadi diatas adalah faktor yang paling utama mengganggu kinerja pegawai honorer disana. Apalagi mereka menganggap bahwa konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja seperti selisih paham adalah hal yang paling menghambat kinerja pegawai disana. Pada masalah diatas tentu tidak baik apabila dibiarkan begitu saja. Untuk itu perlu adanya evaluasi baik itu dari atasan atau lingkungan yang menjadi tempat bekerja serta mengetahui faktor apa saja yang membuat pegawai honorer stres sehingga memiliki beban pekerjaan yang berat serta lingkungan yang kurang nyaman.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Menurut [17], Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan pengumpulan data dalam bentuk kuantitatif.

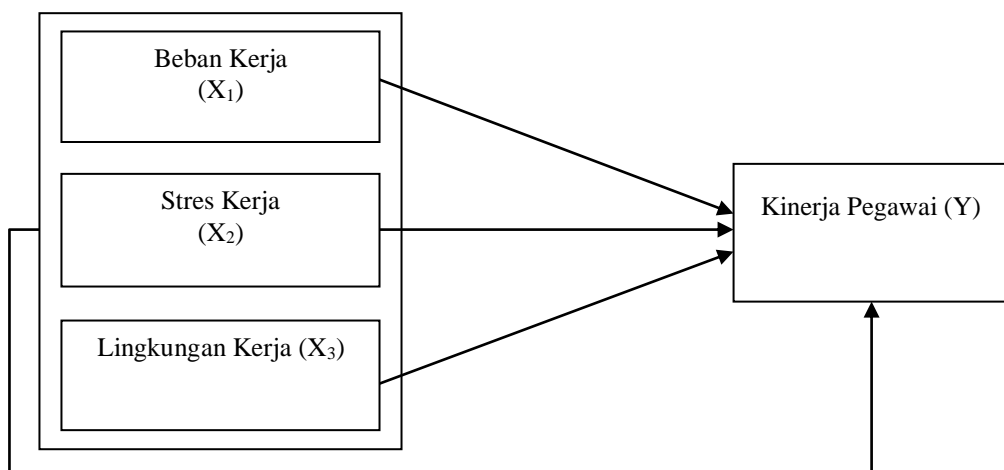
### 2.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan yang terletak Jl. STM, Kelurahan Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara.

### 2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Medan berjumlah 102 orang pegawai honorer. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 responden (pegawai honorer) di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

### 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 2.5 Hipotesis Penelitian



- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
- H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
- H<sub>4</sub> : Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

## 2.6 Teknik Analisis Data Penelitian

### Analisis Regresi Berganda

Menurut [17] analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun model regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### 2.7 Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menurut [18] bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika *P value* < 0.05, maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak yang artinya salah satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) secara signifikan.
2. Jika *P value* > 0.05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang artinya salah satu variabel bebas (*independent*) secara signifikan.

#### Uji Simultan (Uji F)

Menurut [18] Uji signifikansi simultan (uji statistik F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terkait. Cara pengujian statistik F adalah sebagai berikut:

1. Jika taraf signifikansi F yang didapatkan berdasarkan hasil pengolahan, nilainya rendah dan digunakan nilai signifikansi (5%) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh yang besar secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika taraf signifikansi F yang didapatkan berdasarkan hasil pengolahan lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan (5%), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

#### Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Menurut [18] uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R<sup>2</sup> yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independen dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas. Oleh sebab itu, jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel independen memberikan informasi yang mendekati sempurna di mana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN



### 3.1 Hasil Penelitian Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai Honororer)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPH1	14,5294	13,222	,697	,739
KPH2	14,5588	12,902	,683	,741
KPH3	14,4902	12,530	,685	,740
KPH4	14,5588	15,120	,481	,802
KPH5	14,6471	15,102	,434	,817

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Beban Kerja)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	7,9118	3,883	,525	,622
BK2	7,9608	3,444	,583	,546
BK3	8,0490	3,651	,477	,683

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Stres Kerja)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	12,4706	4,568	,591	,603
SK2	12,5098	4,827	,514	,649
SK3	12,4804	5,044	,461	,680
SK4	12,5686	4,683	,459	,685

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	14,9216	13,004	,614	,787
LK2	15,0294	12,445	,613	,787
LK3	15,0098	12,485	,604	,790
LK4	15,0294	13,712	,580	,797
LK5	14,8725	11,993	,667	,770

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	3 Pernyataan	0,709	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	4 Pernyataan	0,717		
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	5 Pernyataan	0,821		
Kinerja Pegawai Honororer (Y)	5 Pernyataan	0,807		

Berdasarkan pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

#### Pengujian Asumsi Klasik



### Pengujian Normalitas Data

**Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,03961879
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,052
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### Pengujian Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,962	2,815		1,763	,081		
	Beban kerja	,533	,162	,315	3,285	,001	,881	1,135
	Stres kerja	,330	,162	,203	2,036	,044	,817	1,224
	Lingkungan kerja	,073	,104	,070	,700	,486	,810	1,235

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai honorer

Pada Tabel di atas, hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Pengujian Heteroskedasdisitas

**Tabel 8. Uji Glejser  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,494	1,600		2,808	,006
	Beban kerja	,026	,092	,030	,282	,778
	Stres kerja	-,119	,092	-,143	-1,289	,200
	Lingkungan kerja	,025	,059	,047	,423	,673

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban kerja ( $X_1$ ) adalah 0,778, nilai signifikansi (Sig.) variabel stres kerja ( $X_2$ ) adalah 0,200 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,673. Karena nilai signifikansi ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.





**Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,962	2,815		1,763	,081		
	Beban kerja	,533	,162	,315	3,285	,001	,881	1,135
	Stres kerja	,330	,162	,203	2,036	,044	,817	1,224
	Lingkungan kerja	,073	,104	,070	,700	,486	,810	1,235

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai honorer

$$Y = 4,962 + 0,533 X_1 + 0,330 X_2 + 0,073 X_3$$

a = 4,962 atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independen variabel  $X_1$  (beban kerja),  $X_2$  (stres kerja) dan  $X_3$  (lingkungan kerja). Dalam hal ini jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan 0 (nol) maka kinerja pegawai honorer akan bertambah sebesar 4,962.  $b_1 = 0,533$  untuk independen variabel  $X_1$  (beban kerja) yang bertanda positif menunjukkan peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai honorer sebesar 0,533 satuan.  $b_2 = 0,330$  untuk independen variabel  $X_2$  (stres kerja) yang bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan stres kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai honorer sebesar 0,330 satuan.  $b_3 = 0,073$  untuk independen variabel  $X_3$  (lingkungan kerja) yang bertanda negatif menunjukkan bahwa kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja pegawai honorer sebesar 0,073 satuan.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,908	3	141,969	8,441	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1648,171	98	16,818		
	Total	2074,078	101			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai honorer

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,441 > 2,689$ ) atau  $sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai honorer.

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,962	2,815		1,763	,081		
	Beban kerja	,533	,162	,315	3,285	,001	,881	1,135
	Stres kerja	,330	,162	,203	2,036	,044	,817	1,224
	Lingkungan kerja	,073	,104	,070	,700	,486	,810	1,235

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai honorer

Nilai t-hitung untuk  $X_1 > t$ -tabel ( $3,285 > 1,982$ ) dan nilai Sig. ( $0,001 < 0,05$ ), maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Nilai t-hitung untuk  $X_2 > t$ -tabel ( $2,036 > 1,982$ ) dan nilai Sig. ( $0,044 < 0,05$ ), maka stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Nilai t-hitung untuk  $X_3 < t$ -tabel ( $0,700 < 1,982$ ) dan nilai Sig. ( $0,486 > 0,05$ ), maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer.



## Uji Determinasi

**Tabel 12. Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 <sup>a</sup>	,205	,181	4,10098

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja pegawai honorer

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai honorer (Y) dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  (beban kerja),  $X_2$  (stres kerja) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) sebesar 20,5% dan sisanya sebesar 79,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. PENGUJIAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,285, dimana saat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ditemukan bahwa  $3,285 > 1,982$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0,05 sehingga disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai honorer. Dengan banyaknya beban yang dijalani maka secara logis kinerja yang dihasilkan juga menurun. Maka dari itu perlu adanya evaluasi agar tidak menimbulkan beban kerja yang berat walau demikian tetap menjadi tuntutan tugas dan tantangan secara sistematis. Apabila beban kerja tidak meningkat didalam suatu pekerjaan maka akan meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas kinerja pegawai honorer. Menurut [19], beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari [20], [21], [19] dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan mempunyai beban kerja yang terlalu tinggi, maka hal ini akan mempengaruhi kinerjanya di dalam perusahaan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,036, dimana saat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ditemukan bahwa  $2,036 > 1,982$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0,05 sehingga disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari [19], [22] yang mana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan mempunyai tingkat stres kerja yang terlalu tinggi, maka hal ini akan mempengaruhi kinerjanya di dalam perusahaan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,700, dimana saat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ditemukan bahwa  $0,700 < 1,982$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,486 lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0,05 sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap





kinerja pegawainya. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari [23], yang mana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal ini maka menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai honorer.

## 5. KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Sedangkan saran Badan Pertanahan Nasional Kota Medan diharapkan dapat menerapkan proses lingkungan kerja yang baik karena merupakan kunci keberhasilan dari setiap kegiatan dalam perusahaan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai honorer yang di rasakan oleh pegawai maka dari itu instansi harus mampu memahami perilaku pegawai agar mengerti apa saja kebutuhan pegawai dalam bekerja terutama dalam hal pemberian tugas kerja dan keterbukaan atas promosi jabatan, yang mana pemberian tugas yang sesuai dan adanya keterbukaan atas kesempatan promosi akan menciptakan kinerja pegawai honorer pegawai yang akhirnya Beban kerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik antara manajer dengan karyawan tetapi perlu ditingkatkan intensitasnya agar lebih baik lagi. Sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam menerima perintah dan informasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

## REFERENCES

- [1] Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- [2] A. R. Vanchapo, *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruhan: Qiara Media, 2020.
- [3] S. Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya, 2017.
- [4] P. J. Simanjuntak, *Produktivitas Kerja dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta, 2018.
- [5] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [6] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju, 2019.
- [8] A. Ahyari, *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2015.
- [9] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [10] C. Anam, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan," *Dirāsāt J. Manaj. dan Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 40–56, 2018.
- [11] S. Indryo, *Manajemen Produksi*, Edisi keem. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2018.
- [12] K. I. Ardana, W. N. Mujiati, and W. U. . Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [13] L. Lusri and H. Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [14] N. N. P. Sari, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur," *JOM FISIP*, vol. 4, no. 2, pp. 1–23, 2017.
- [15] Anisah and S. Rahmawati, "Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk," *J. Mhs. Bina Insa.*, vol. 2, no. 1, pp. 95–104, 2017.
- [16] E. Edison, Y. Anwar, and I. Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [17] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.," 2012.
- [18] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2019.
- [19] R. Chandra and D. Adriansyah, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central



- Finance Cabang di Langsa,” 2017.
- [20] W. Abdullah and T. Utomo, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru,” *J. Minds Manaj. Ide dan Inspirasi*, vol. 2, no. 2, pp. 146–158, 2015.
- [21] Y. Adityawarman, B. Sanim, and B. M. Sinaga, “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot Yudha,” *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 6, no. 1, pp. 34–44, 2015.
- [22] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik,” *J. Mhs. Manajemen, Vol. 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, vol. 2, no. 1, pp. 1–22, 2021.
- [23] L. H. Lukito and I. M. Alriani, “Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang,” *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 25, no. 45, pp. 24–35, 2018.