



Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY).

Dhelina Auza Utami¹, Kusuma Candra Kirana², Gendro Wiyono³.

Magister Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia.

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 12 Januari 2020

Disetujui : 13 Januari 2020

Dipublikasikan : 3 Agustus 2020

Keywords:

Lingkungan kerja non fisik; Beban kerja; Stres kerja; Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel paling berpengaruh dan penting yang menyebabkan rendahnya kualitas kinerja pegawai di BBTKLPP Yogyakarta sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan. Ukuran sampel sebesar 90 yang dapat mewakili populasi ditentukan dengan menggunakan metode Krejcie-Morgan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis varians yaitu *Partial Least Square* (PLS). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* menggunakan instrumen kuisioner. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan p values sebesar 0.581; Variabel beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan p values sebesar 0.058; Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan p values 0.000; Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai original sampel sebesar 0.180 dan nilai p values sebesar 0.05; Variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan data nilai original sampel sebesar 0.270 dan p values sebesar 0.327; Stres kerja sebagai intervening berpengaruh pada hubungan variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai dengan nilai thitung (9.26) > ttabel (1.96); Stres kerja sebagai intervening berpengaruh pada hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (8.33) > ttabel (1.96).

The purpose of this research is to determine the most influential and important variables that cause the low quality of employee performance at BBTKLPP Yogyakarta in accordance with the problems that have been formulated. A sample size of 90 that can represent the population is determined using the Krejcie-Morgan method. The method of analysis in this study is to use a variance-based analysis of Structural Equation Modeling (SEM), namely Partial Least Square (PLS). The sampling technique in this study is simple random sampling using a questionnaire instrument. Non-physical work environment variables have a positive but not significant effect on employee performance by showing p values of 0.581; Workload variable has a negative but not significant effect on employee performance with p values of 0.058; Non-physical work environment variables have a positive and significant effect on work stress and p values of 0.000; Workload variable has a positive and significant effect on work stress with an original sample value of 0.180 and a p value of 0.05; Work stress variables have a positive but not significant effect on employee performance as evidenced by the original sample value of 0.270 and p values of 0.327; Work stress as intervening influences the relationship between non-physical work environment variables and employee performance with tcount (9.26) > ttable (1.96); Work stress as an intervening effect on the relationship between workload variables and employee performance with a tcount (8.33) > ttable (1.96).

↳ Alamat korespondensi :

Alamat Institusi : Jln. Kusumanegara No. 121, Muja Muju, Umbulhaarjo Kota Yogyakarta

E-mail: auza80@gmail.com

ISSN

2502-1818 (cetak)

2615-7918 (online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset terpenting dalam institusi karena sumber daya manusia adalah yang mampu merencanakan, mengarahkan, mengembangkan institusi sesuai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman. Pegawai sebagai manusia yang bekerja sebagai perencana sekaligus pelaku aktif disetiap aktivitas institusi. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling utama bagi keberlangsungan institusi sehingga harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Hasibuan, 2019).

Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini sebagai akibat dari berbagai keunikan masing-masing sifat individu yang ada seperti keanekaragaman pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen, termasuk dalam berperilaku di lingkungan kerjanya. Sehingga mengatur pegawai menjadi suatu hal yang rumit, sulit dan kompleks (Hasibuan, 2019).

Perlakuan yang disamaratakan ternyata tidak menjamin kenyamanan dan kepuasan masing-masing individu, bahkan justru terkadang menyebabkan ketersinggungan ataupun konflik. Untuk itu masing-masing individu memerlukan penanganan secara khusus. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen personalia dalam hal ini bagian kepegawaian dalam mengelola sumber daya manusia dengan segala keragamannya agar tetap dapat efektif dan produktif.

Keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia digambarkan dengan terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi sehingga mampu menjamin keberlangsungan institusi

dalam mencapai tujuannya (Lukito & Alriani, 2018).

Manusia sebagai sumber daya yang utama diperlukan oleh institusi dalam rangka pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan institusi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan institusi dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013).

Penelitian terapan ini dilakukan pada salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kesehatan RI di Yogyakarta yaitu di Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BBTKLPP) Yogyakarta yang memiliki tugas dan fungsi dibidang survailans penyakit dan faktor risiko penyakit, didukung oleh laboratorium pengendalian penyakit dan laboratorium lingkungan. BBTKLPP menyelenggarakan pelayanan laboratorium rujukan maupun program serta fungsi pendidikan dan pelatihan berupa magang, praktek kerja lapangan, kunjungan dan penelitian, dengan wilayah kerja di provinsi Jawa Tengah dan provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja BBTKLPP Yogyakarta terpantau sampai dengan tahun 2018 sebanyak 115 pegawai ASN yang terdiri dari 54 perempuan dan 61 laki-laki dengan usia 26-35 sebanyak 16 orang, 36-45 tahun sebanyak 38 orang, 46-55 tahun sebanyak 39 orang dan >56 tahun sebanyak 22 orang (Laporan Tahunan BBTKLPP Yogyakarta, 2018).

Data lain diketahui bahwa berdasarkan perhitungan analisis kebutuhan pegawai yang dimiliki BBTKLPP Yogyakarta, idealnya dibutuhkan sebanyak 176 pegawai ASN yang terdistribusi rinci sesuai jabatannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan

dengan optimal, sehingga dengan kondisi ketersediaan ASN sejumlah 115 pegawai saat ini maka masih terdapat gap kekurangan pegawai yang belum terpenuhi (*Bezzeting* BBTCLPP Yogyakarta, 2018)

Gap ini memberikan tantangan yang semakin besar bagi bagian kepegawaian di BBTCLPP Yogyakarta untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien namun tetap harus menjaga produktifitas yang berkualitas. Tuntutan ini tentunya akan menyebabkan munculnya beban kerja, dimana seorang pegawai harus melakukan lebih banyak rangkaian proses pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan ataupun ringan dapat mengakibatkan inefisiensi kerja (Lukito & Alriani, 2018).

Kondisi jumlah SDM yang belum memenuhi kebutuhan, sementara tugas dan fungsi harus tetap harus dilaksanakan tentunya berdampak pada tingginya beban kerja pegawai karena penumpukan tugas. Tuntutan yang semakin tinggi ini dapat menimbulkan rasa tertekan pada pegawai sehingga rentan mengalami stres kerja, terlebih lagi jika tekanan ini menjadi pemicu kerenggangan hubungan antara atasan dan bawahan atau antar rekan kerja.

Lingkungan kerja salah satu hal yang paling dekat dan berada disekitar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki, namun lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Pegawai akan merasa tidak betah, tidak bersemangat dan mengalami stres dalam menjalankan

kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi institusi (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai, sehingga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangatlah diperlukan agar pegawai dapat lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Sedarmayanti, 2011

menyampaikan bahwa dalam lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa asset yang dimiliki perusahaan sedang lingkungan kerja non fisik lebih kepada bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku orang-orang yang berada didalamnya.

Penelitian kali ini mengangkat lebih utama pada faktor lingkungan kerja non fisik yang mencakup perilaku individu yang ada dalam lingkungan kerja seperti keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dan suasana kerja. Hubungan kerja antar manusia yang diharapkan adalah hubungan yang harmonis, dimana setiap individu dengan kesadaran bersama dapat menyatukan keinginan untuk mencapai tujuan institusi. Peningkatan beban kerja yang disebabkan kurangnya jumlah pegawai dapat menjadi tekanan yang memicu perubahan perilaku individu. Tekanan beban kerja dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih sensitif dan lebih emosional. Situasi kerja yang rentan terhadap munculnya reaksi emosional dapat berpengaruh terhadap harmonisnya hubungan antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan. Ketidakharmonisan hubungan kerja akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini seperti diutarakan oleh (Kuswana, 2015) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan seorang pekerja mengalami masalah kinerja seperti

menyelesaikan tugas dengan lambat atau munculnya kesalahan dalam kerja sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pekerjaan dan produktivitasnya.

Hubungan kerja yang harmonis dapat menghasilkan performansi tinggi, kepuasan dan tingkat stres yang rendah, sebaliknya ketidakharmonisan hubungan kerja menyebabkan kinerja yang buruk, ketidakpuasan dan tingkat stres yang tinggi.

Dalam buku (Wahyudi, 2017) yang membahas stres dan performansi kerja menyampaikan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif, stres juga dibutuhkan pada tingkat tertentu karena akan mendorong keinginan untuk berprestasi. Namun jika stres menjadi begitu besar dan seseorang tidak mampu untuk menahannya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ketika stres berlebihan maka muncul berbagai macam gejala stres pada pegawai yang dapat merusak kinerja dan kesehatan mereka dan bahkan kemampuan mereka untuk mengatasi lingkungan menjadi terganggu. Pegawai yang berada di bawah tekanan dapat menjadi gugup dan mempunyai kekhawatiran kronis. Mereka mudah diprovokasi kemarahan dan tidak bisa santai. Untuk itu masalah stres kerja menjadi gejala yang penting untuk diperhatikan sejak mulai timbulnya tuntutan efisien di dalam pekerjaan. Suasana yang harmonis dan saling mendukung perlu diciptakan dalam sebuah pekerjaan sehingga diharapkan pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban dan stres bagi pegawai.

Gambaran berikut ini merupakan identifikasi terkait adanya situasi yang dapat memberikan risiko munculnya penambahan beban kerja, terganggunya hubungan dan suasana kerja serta risiko munculnya stres kerja, yaitu: 1) Terdapat beban kerja yang terus bertambah, a) SDM yang sudah teridentifikasi kurang

dan akan semakin berkurang karena banyaknya pegawai yang pensiun dan akan terus berkurang seiring besarnya usia pegawai sebesar 53% diatas 46 tahun (lansia awal) sehingga tentunya pekerjaan terdistribusi kepada pegawai yang masih aktif sebagai beban kerja tambahan pada tiap individu pegawai; b) Terdapat lebih dari 60 Surat Keputusan (SK) yang ditetapkan setiap tahun sebagai bentuk penugasan pimpinan kepada stafnya, yang jika dicermati terdapat lebih dari 50% pegawai yang mempunyai tanggungjawab terhadap lebih dari 2 penugasan diluar dari tugas pokoknya dalam perjanjian pegawai atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) nya; c) Pendistribusian pekerjaan belum sepenuhnya berdasarkan keahlian, namun masih banyak dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan pimpinan kepada kinerja stafnya, dimana pegawai yang terbukti piawai dalam bekerja akhirnya akan diberikan tambahan pekerjaan lebih banyak dibandingkan staf ahli yang kurang piawai; 2) Tuntutan untuk dapat bekerja lebih efisien dan bekerja seproduktif mungkin dalam *deadline* waktu yang terus menerus, menyebabkan munculnya kondisi dibawah tekanan. 3) Stres kerja lebih banyak disebabkan dari: a) Pekerjaan yang menuntut pegawai untuk zero kesalahan (pemeriksaan sampel, pengadaan barang/jasa, pengelolaan keuangan oleh bendahara, dll) dapat menyebabkan keresahan kerja dan menjadi penyebab utama stres pada pekerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai; b) Beban kerja yang tinggi seperti lembur yang terus menerus dalam rangka menyelesaikan pekerjaan seperti pelayanan pemeriksaan sampel laboratorium yang menumpuk dan pekerjaan program di bidang dan bagian yang membutuhkan waktu penyelesaian lebih dari jam kerja yang ditentukan yaitu diluar pukul 07.30 WIB sd 16.00 WIB setiap Senin sd Kamis dan 07.30 WIB sd

16.30 WIB setiap Jumat; c) Tuntutan pekerjaan dalam memenuhi *deadline* pekerjaan yang terkadang jumlahnya diluar kewajaran menyebabkan rasa resah yang berpotensi menimbulkan stres kerja, hal ini muncul dengan fenomena hubungan yang kurang kondusif (mudah marah, mudah tersinggung, sensitif) antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja; d) Faktor budaya yang kerap kali kurang terbuka dalam bersikap menyebabkan munculnya permasalahan yang memicu stres kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah: 1) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai? 2) Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai? 3) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja? 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja? 5) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 6) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja? 7) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja?

Kinerja Pegawai

Kinerja biasanya digunakan untuk menggambarkan keberhasilan intitusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan sumber daya manusia yang berkinerja baik merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan. Beberapa definisi kinerja sebagai berikut: 1) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019); 2) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67); 3) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu, sedang prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja (Kepmenkeu, 4:2014);

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja yang digunakan oleh BBTCLPP Yogyakarta dalam menilai prestasi kerja pegawai ASN atas Sasaran Kerja PNS (SKP) sesuai peraturan terkait pedoman penyusunan dan penilaian sasaran kerja pegawai. Unsur-unsur penilaian sebagai berikut: 1) Unsur Sasaran kerja pegawai; a) Aspek kuantitas (target output); b) Aspek Kualitas (target mutu); c) Aspek Waktu (target waktu); d) Aspek biaya (target biaya). 2) Unsur perilaku kerja, a) Orientasi Pelayanan; b) Integritas; c)Komitmen; d) Disiplin; e) Kerjasama; f) Kepemimpinan.

Indikator diatas sejalan dengan penyampaian (Mangkunegara, 2017) bahwa peringkat pegawai meliputi kualitas pribadi serta tingkah laku. Tingkah laku seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja dan Kualitas pribadi seperti kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal dan kepemimpinan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menghitung kebutuhan pegawai. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang diselesaikan pada jangka waktu tertentu, hal ini seperti tercantum pada pedoman umum penyusunan kebutuhan pegawai negeri sipil yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara No 19 (BKN,

2011). Beberapa definisi beban kerja seperti dibawah ini: 1) Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No PER.17/MEN/XI/2010 yang dimaksud beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Menakertrans, 2010); 2) Menurut Permendagri No 12/2008 mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Mendagri, 2008); 3) Menurut (Kuswana, 2015) beban kerja dapat diklasifikasikan sebagai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan atau kualitas yaitu tingkat kesulitan pekerjaan. Beban kerja merupakan sejumlah konsekuensi dari tanggung jawab yang dikerjakan, baik bersifat fisik maupun mental oleh seorang pegawai dari pemberi pekerjaan.

Secara umum Soleman, (2011:85) pada jurnal Arika menyampaikan hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah: a) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: 1) Tugas (*task*) yang bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, beban yang diangkat; 2) Tugas (*task*) yang bersifat psikologis/mental, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan yang mempengaruhi emosi pekerja dan tanggung jawab pekerjaan. 3) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, *shift* kerja, waktu istirahat, kerja lembur, sistem kerja, model struktur organisasi, penugasan tugas dan wewenang; 4) Lingkungan kerja memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban, dll), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, uap logam, dll)

lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, serangga, dll) dan lingkungan kerja psikologis (hubungan antar rekan kerja, pekerja dengan atasan, keluarga, social, dll). b) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari tubuh itu sendiri akibat reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi : 1) Faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya; 2) Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya.

Indikator beban kerja yang digunakan peneliti terdahulu Harini et al., (2018) yaitu target yang ingin dicapai, kondisi kerja dan standar kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Potu, 2013) lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya disetiap hari yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik (lingkungan tempat kerja) ataupun non fisik (suasana kerja), langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Miftahuljannah (2018) mengulas terkait lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis/lunak (*soft environment*) seperti keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar rekan kerja maupun hubungan antara bawahan dengan atasannya. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator yang digunakan oleh peneliti Izzah, Rini, & Poernomo (2019) yaitu prosedur kerja, standar kerja, tanggungjawab atasan, kejelasan tugas, sistem *reward* dan hubungan antar pegawai

Stres Kerja

Beberapa pengertian stres kerja sebagai berikut: a) Hasibuan (2019:204) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang; b) Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stres adalah peristiwa yang rumit dan sangat personal (pribadi) dapat berdampak negative dan positif terhadap diri seseorang tergantung cara menyikapinya; c) Mangkunegara (2017: 157) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, yang tampak dalam bentuk gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan

Hasibuan (2019) dalam bukunya menyampaikan faktor-faktor potensial yang menjadi penyebab stres pegawai adalah: a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan; b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar; c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai; d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; e) Balas jasa yang terlalu rendah; f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Munculnya gejala stres digunakan sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan gejala ini dapat digunakan untuk mengukur stres kerja. Peneliti menggunakan indikator munculnya gejala untuk mengukur stres kerja pada pegawai yaitu gejala fisiologis, gejala psikologi dan gejala perilaku di tempat kerja.

METODE

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui penyebaran

kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTCLPP Yogyakarta yang jumlahnya sebanyak 115 pegawai (Utami, Tarigan, & Martanti, 2019).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* menggunakan instrumen kuisioner yang mencakup daftar pernyataan tertulis diikuti alternatif jawaban sehingga responden dapat memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan metode *Krejcie-Morgan* dengan tingkat kesalahan 5%, artinya sampel yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan sebesar 95%. Maka perhitungan proporsionalnya adalah: Untuk N 115 adalah: $86 + (6/10 \cdot 6) = 89,6$ dibulatkan 90 sampel responden.

Setelah data diperoleh, selanjutnya menguji validitas dan reliabilitas instrument dengan bantuan *Software SPSS ver.22.0*. Data yang telah diuji tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan *bootstrapping* sebanyak 500 kali (menggunakan bantuan program SmartPLS 3.2.8). Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Standar eror yang digunakan yaitu 5 %, uji dua pihak (*two tail*), nilai kritis 1,96 (karena *bootstrapping* 500 kali). Tahap selanjutnya adalah dengan menganalisis jalur dengan menggunakan *sobel test*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

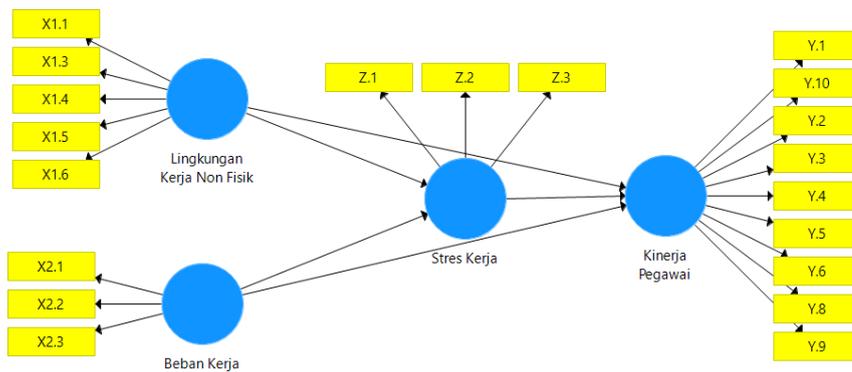
Cronbach's Alpha dan *corrected item-total correlation* digunakan untuk menguji validitas dari indikator dimana indikator dinyatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* > r tabel (Ghozali, 2016). Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df=n-2$; dimana n = jumlah

anggota sampel yaitu 90 responden dan taraf signifikansi Alpha α 5% untuk uji satu arah, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel $df=88$ yaitu 0.1745, sedang untuk uji reliabilitas menggunakan pengukuran sekali saja yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 dinyatakan baik.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk semua variabel adalah valid dan reliabel.

Uji Indikator

Teknik analisa data dengan SmartPLS menggunakan tiga kriteria untuk menguji indikator yaitu *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*. *Discriminant validity* yang diukur dengan nilai *cross loading*. Berikut gambar model awal penelitian:



Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Gambar 1 Model Awal

Model awal penelitian ini kemudian diolah menggunakan SmartPLS-3 untuk pengujian indikator dilanjutkan pengujian hipotesa, sobel test dan analisis faktor dominan. Teori menyatakan bahwa validitas suatu indikator dapat diterima bila value ≥ 0.7 namun dalam penelitian value > 0.6 dapat digunakan. Hasil uji validitas konvergen diatas menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Indikator dinyatakan memiliki nilai korelasi yang valid bila r indikator dengan variabelnya lebih besar dibandingkan r dengan variabel lain. Hasil uji *discriminant validity* (*cross loadings*) memperlihatkan bahwa nilai korelasi disetiap variabel dalam satu baris indikator memiliki nilai yang lebih besar dalam variabel latennya daripada variabel laten lainnya. Hasil uji *composite reliability* diatas memperlihatkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha diatas 0.7.

Hasil nilai Estimated Model pada uji kecocokan model *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan. Nilai hasil uji yang tertera pada tabel diatas adalah sebesar 0.090 kurang dari 0.10 yang artinya model ini merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari *misspecification* model (Henseler et al., 2014).

d_{ULS} (*The Squared Euclidean Distance*) dan d_G (*The Geodesic Distance*) bahwa suatu model penelitian yang baik harus memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (karena menggunakan *confidence interval* 95%). Artinya dengan nilai d_{ULS} sebesar 1.234 dan d_G 0.667 model pada penelitian ini memiliki distribusi residual yang rendah.

Nilai Chi-Square yang baik menunjukkan χ^2 Statistik $< \chi^2$ Tabel, artinya jumlah variabel manifes dalam

model jalur PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi. Hasil model fit untuk chi-square pada penelitian ini sebesar 0.311 artinya lebih kecil χ^2 Tabel sebesar 0.552 dengan signifikansi Pvalues 0.05 dan derajat koefisien (DK) sebesar 499. Artinya jumlah variabel manifes dalam model jalur PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi.

Nilai Normal Fit Index (NFI) pada penelitian ini adalah 0.750 atau mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini baik.

The Root Mean Squared Residual Covariance Matrix of the Outer Model

Tabel 4
Hasil Uji Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja ➔ Kinerja Pegawai	0.177	0.581	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.177 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.581, sehingga

Residual rms Theta) menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Nilai rms Theta pada penelitian ini adalah sebesar 0,205 (mendekati nol) sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini model yang baik.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menggunakan smartPLS-3 terhadap model penelitian setelah uji indikator PLS algorith diperoleh pembuktian hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta.

dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

2. Diduga ada pengaruh negatif antara beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta

Tabel 5
Hasil Uji Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Beban Kerja ➔ Kinerja Pegawai	-0.406	0.058	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas beban kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) memiliki nilai pengaruh koefisien negatif sebesar -0.406 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.058,

sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif namun tidak signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Diduga ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap stres kerja (Z) pegawai pada UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta

Tabel 6
Hasil Uji Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

	Orig Sample (O)	P Values	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik ➔ stres kerja	0.721	0.000	Tidak terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap variabel stres kerja (Z) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.721 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar

0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja.

4. Diduga ada pengaruh positif antara beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) pada pegawai UPT Kemkes BBTCLPP Yogyakarta

Tabel 7
Hasil Uji Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Beban kerja ➔ stres kerja	0.180	0.050	Terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel stres kerja (Z) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.180 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values sebesar 0.05, sehingga

dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan stres kerja.

5. Diduga ada pengaruh negatif antara stres kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPT Kemkes BBTCLPP Yogyakarta

Tabel 8
Hasil Uji Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Stres kerja ➔ kinerja pegawai	0.270	0.327	Tidak terbukti

Sumber : Data Primer, diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Stres kerja (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.270 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.327, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2012).

1. Uji mediasi Hipotesis 6: Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui stres kerja pada pegawai. Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik (X1) ke kinerja pegawai (Y) lewat stres kerja (Z) dengan cara menghitung jalur X1-Z (a) sebesar 0.721 dengan jalur Z-Y (b) sebesar 0.27 atau $ab = 0.194$. Jadi koefisien $ab = (c-c1)$ dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah

Sobel Test

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediator), maka digunakan uji Sobel test. Nilai *t hitung* ini dibandingkan dengan nilai *t table*, Jika nilai *t hitung* lebih besar dari nilai *t tabel*

mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan $S_a = 0.008$ dan $S_b = 0.29$ dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah $S_{ab} = 0.021$.

2. Uji mediasi Hipotesis 7: Diduga ada pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada pegawai. Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung beban kerja (X2) ke kinerja pegawai (Y) lewat stres kerja (Z) dihitung dengan cara jalur X2-Z (a) sebesar 0.18 dengan jalur Z-Y (b) sebesar 0.27 atau $ab = 0.048$. Jadi koefisien $ab = (c - c1)$ dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah $S_{ab} = 0.006$.

Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik **positif namun tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik diperoleh koefisien parameter variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sampel sebesar 0.177 artinya ada pengaruh positif dengan signifikansi lemah dibuktikan dengan hasil p values sebesar 0.581 lebih besar dari 0.05, sehingga hipotesis bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

2. Pengaruh beban kerja **negatif namun tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik diperoleh nilai original sampel sebesar -0.406 yang artinya berpengaruh negatif dengan signifikansi lemah yang dibuktikan

dengan nilai p values sebesar 0.058 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai **diterima**. Beban kerja yang dialami pegawai sudah mulai dirasakan oleh pegawai. Jika dilihat dari data hasil uji statistik diskriptif terutama pada indikator kondisi kerja dimana 9 pernyataan positif terdapat 1 pernyataan yang dijawab dengan rata-rata kategori tidak baik, yaitu bahwa ada beban kerja pegawai yang disebabkan oleh pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik **signifikan positif** terhadap stres kerja

Hasil uji statistik didapatkan data nilai original sampel sebesar 0.721 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai p values sebesar 0.000 < 0.05 yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memicu stres kerja yang diperlukan untuk terjadinya stimulus dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesa yang menduga ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pegawai **ditolak**. Bahwa lingkungan kerja non fisik yang makin baik justru memberikan stimulus meningkatnya stres kerja, hal ini bisa dikaitkan dengan budaya jawa dimana seseorang yang telah memiliki hubungan erat satu dengan lainnya memiliki jalinan emosional yang lebih tinggi sehingga ketika seorang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasannya atau hubungan baik antar pegawai maka seseorang tersebut menjadi sungkan atau kurang nyaman untuk

menolak pekerjaan yang diberikan. sebagai rasa hormat terhadap atasan.

4. Pengaruh beban kerja **positif dan signifikan** terhadap stres kerja

Hasil uji statistik didapatkan data koefisien parameter dengan nilai original sampel sebesar 0.180 yang artinya memberikan pengaruh hubungan positif dan signifikansinya ditunjukkan dengan nilai p values sebesar 0.050. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan beban kerja akan signifikan diikuti dengan peningkatan stres kerja pada pegawai, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stress kerja **diterima**.

Berdasarkan analisis faktor dominan dengan menguji hasil *path coefficients* bahwa diantara variabel yang lain dalam penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap stres kerja. Gambaran statistik diskriptif variabel beban kerja yang telah dibahas bahwa kondisi kerja seperti utamanya pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, tuntutan pengambilan keputusan yang cepat, pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi, distribusi pekerjaan kepada pegawai yang kurang merata serta kemungkinan untuk memutuskan hal yang berisiko tinggi sesuai data jawaban responden bahwa kondisi kerja ini masih memberikan kesulitan bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Haryanti et al., (2013), Rizky & Afrianty (2018), Hastutiningsih (2018), Putra (2018) dan Glaser et al., (2000). Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

5. Pengaruh stres kerja **positif namun tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik didapatkan data besar koefisien parameter variabel dengan nilai original sampel sebesar 0.270 yang artinya memberikan pengaruh hubungan positif dengan tingkat signifikansinya ditunjukkan dengan nilai p values sebesar $0.327 > 0.05$ yang artinya memberikan hubungan yang tidak signifikan. Peningkatan stres kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai walaupun tidak signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta **ditolak**.

Hasil tabel statistik diskriptif terhadap variabel stres kerja menggambarkan tingkat stres kerja cukup baik sd baik terutama pada respon fisiologis, meskipun terdapat 25 jawaban responden yang tekanan darahnya cenderung tidak stabil saat banyak persoalan kerja, 37 jawaban responden yang merasakan sakit kepala saat sedang banyak pekerjaan, 15 responden yang merasakan sesak nafas saat banyak pekerjaan.

6. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja **dipengaruhi** stres kerja

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil t_{hitung} 9.26 dan t_{tabel} 1.96 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi (intervening) stres kerja berpengaruh terhadap hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui stress kerja pada pegawai UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta **diterima**.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini artinya lingkungan kerja

non fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, dan stres kerja di UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga masuknya mediasi (intervening) stres kerja akan lebih meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang baik, stress kerja yang muncul sampai level *eustress* dapat menjadi penguat peningkatan kinerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik sering kali didasarkan pada tingginya tingkat kekeluargaan dan budaya jawa yang sudah melekat, sehingga meskipun terjadi konflik ataupun pertentangan saat menjalankan tugas.

7. Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai **dipengaruhi** stres kerja

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil t_{hitung} 8.33 dan t_{tabel} 1.96 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa variabel intervening stres kerja berpengaruh terhadap hubungan beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risamasu et al., (2018) dan beberapa peneliti lainnya yang dalam penelitiannya menyampaikan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini stres kerja berpengaruh terhadap hubungan beban kerja dan kinerja karena beban kerja yang cukup tinggi tidak menyebabkan turunnya kinerja pegawai dengan munculnya stress kerja. Hal ini bisa disebabkan beban kerja dan stres kerja yang muncul masih berada pada ambang toleransi optimal yang mampu menjadi stimulus atau bahkan disebut pemicu gairah kerja bagi pegawai. Hal ini cukup baik namun harus tetap dikendalikan karena pada tingkatan

tertentu yang lebih tinggi beban kerja berlebihan dapat menyebabkan stres kerja dan stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kesehatan pada pegawai dan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari penelitian yang dilakukan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif sebesar 0.177 namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai p values sebesar 0.581. Semakin baik lingkungan kerja non fisik semakin meningkat kinerja pegawai meskipun tidak signifikan;
2. Variabel beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sampel sebesar -0.406 dan p values sebesar 0.058. Semakin meningkat beban kerja maka kinerja pegawai menurun meskipun tidak signifikan;
3. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Terbukti dengan nilai original sampel 0.721 dan p values 0.000. Kondisi ini jarang terjadi dimana lingkungan kerja non fisik yang semakin baik justru meningkatkan stres kerja.
4. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0.180 dan nilai p values sebesar 0.05. Semakin tinggi beban kerja maka tingkat stres yang muncul semakin tinggi.
5. Variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan data nilai original sampel sebesar 0.270 dan p values sebesar 0.327. Stres kerja yang muncul namun terkendali terbukti memberikan

pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai di UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta meskipun tidak signifikan.

6. Stres kerja sebagai mediasi terbukti berpengaruh pada hubungan variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (9.26) > t_{tabel} (1.96)$. Stres kerja yang muncul pada kondisi *eustress* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7. Stres kerja sebagai mediasi berpengaruh pada hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (8.33) > t_{tabel} (1.96)$. Semakin tinggi beban kerja maka akan memberikan dampak terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Saran

Bagi manajemen di UPT Kemkes BBTKPP Yogyakarta a) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dukungan menyusun *risk management* yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian; b) Data dapat digunakan sebagai *early warning* dalam rangka memahami munculnya permasalahan pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja seperti munculnya stres kerja, beban kerja dan perlunya suasana lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga dapat diberikan mitigasi yang tepat sasaran.

Bagi Pegawai UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta, saran peneliti agar pegawai lebih memperhatikan dan mengelola diri dalam membangun kesehatan kerja, kapasitas dan kemampuan diri dalam bekerja untuk menghindari peningkatan risiko stres kerja yang berdampak buruk terhadap kesehatan pegawai.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ditempat yang sama untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini khususnya pada pengaruh hubungan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh positif

terhadap stres kerja. Dalam penelitian ini telah dibahas terkait dengan isu gender dan budaya orang Jawa sebagai hal yang mempengaruhinya, namun penelitian selanjutnya bisa lebih dapat membuktikan hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bezzeting* BBTKLPP Yogyakarta. (2018).
- BKN, B. K. N. (2011). Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS.
- Glaser, N. D., Tatum, B. C., Nebeker, D. M., Sorenson, R. C., & Aiello, J. R. (2000). *Workload and Social Support: Effects on Performance and Stress. Human Performance, 12(2)*, 155–176.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR) ISSN: 2455-4847, 03(10)*, 15–22.
- Haryanti, Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan, 1(1)*, 48–56.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 1-8.
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). *The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT . Daliatex Kusuma in Bandung. International*

- Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- Keputusan Menteri Keuangan RI No. 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Kuswana, W. S. (2015). Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi.
- Laporan Tahunan BBTKLPP Yogyakarta. (2018).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Retrieved from https://www.academia.edu/11935579/ebook_sumber_daya_manusia_mangkunegara
- Menakertrans RI. (2010) tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
- Permendagri No. 12 Tahun 2018 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Miftahuljannah. (2018). *The effect of individual personality of the big five model and the non physical work environment on employee performance in PT Bank Syariah Mandiri in Pontianak*. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 14, 9–16.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Putra, R. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 16(3), 414–429.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Sosial Prov Jatim Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan *Recommended Weiht Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 05(2), 83–98.
- Utami, dhelina auza, Tarigan, S. E., & Martanti, N. R. (2019). Profil BBTKLPP Yogyakarta.