EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis
Vol. 3, No. 1, Januari 2027
E-ISSN: 3090-6776

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo

Ilham Rahmad Firdaus[1], Junaidi[2], Mutimmah Rustianawati[3]
[1]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
[2]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
[3]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: Ilham Rahmad Firdaus, firdausvsv@gmail.com

Article History:
Received: 27 Juli 2026
Revised: 26 September 2026
Accepted: 23 November 2026

Abstrak: Keberhasilan sebuah wilayah dalam menuntaskan target penanganan sampah tidak dapat dilepaskan dari mutu kerja aparatur yang menjalankan tugas tersebut di lapangan. Atas dasar itu, upaya memperkuat kinerja aparatur, terutama pada Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, menjadi keniscayaan yang harus terus diupayakan. Kondisi tersebut lahir dari interaksi beberapa unsur, antara lain beban tugas yang dipikul, suasana tempat bekerja, serta tekanan psikologis yang dialami aparatur. Artikel ini disusun guna mengukur seberapa besar ketiga unsur tersebut memengaruhi kinerja aparatur, baik ditinjau satu demi satu (parsial) maupun secara serentak (simultan). Desain kuantitatif berbasis survei dipilih sebagai kerangka utama riset, dengan menjadikan 54 aparatur sebagai responden melalui teknik sensus (sampling jenuh). Kuesioner dipakai sebagai alat pengumpul data primer, yang kemudian diolah lewat serangkaian uji statistik, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, hingga koefisien determinasi (R^2); seluruh tahapan tersebut ditunjang aplikasi IBM SPSS Statistics. Temuan riset memperlihatkan corak yang cukup tegas: ditinjau secara terpisah, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti memberi sumbangan berarti bagi kinerja pegawai, sedangkan stres kerja belum menunjukkan pengaruh yang meyakinkan secara statistik. Namun, tatkala ketiga unsur diuji serentak, hasilnya justru menyatakan adanya pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja pegawai, dengan beban kerja tampil sebagai unsur paling dominan di antara ketiganya. Implikasi praktisnya, organisasi perlu senantiasa menata ulang pembagian tugas secara berimbang, merawat suasana kerja yang mendukung, serta mengendalikan stres kerja secara berkelanjutan supaya kinerja pegawai terus terjaga.

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

PENDAHULUAN

Sampah rumah tangga dan keterlibatan warga saat ini memegang peran krusial dalam domain pelayanan publik, karena dampaknya secara langsung memengaruhi integritas ekosistem dan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan populasi yang tanpa henti, pertumbuhan wilayah perkotaan

yang pesat, dan kebiasaan konsumen yang terus berkembang merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada eskalasi jumlah sampah yang dihasilkan setiap tahunnya. Skenario ini mengharuskan otoritas regional untuk secara konsisten memperkuat pengelolaan sampah padat agar berfungsi lebih efisien, termasuk meningkatkan kapasitas peralatan untuk memenuhi tanggung jawab operasional secara penuh.

Berdasarkan catatan Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) tahun 2025 yang dirilis oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kota Probolinggo menghasilkan 44.604,46 ton sampah per tahun, dengan hanya sekitar 77.4% yang dikelola secara efektif, menyisakan 22,6% yang belum ditangani secara memadai. Data ini menyiratkan bahwa layanan pengelolaan sampah di kota ini memiliki potensi untuk ditingkatkan, terutama mengenai aspek operasional yang berkaitan dengan pengangkutan dan mobilisasi sampah. Efikasi operasional peralatan di Divisi Mobilisasi merupakan faktor penentu bagi keberhasilan penyediaan layanan yang telah dijelaskan sebelumnya.

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kinerja kerja umumnya dikarakterisasikan sebagai representasi dari kapasitas seorang individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya di dalam sebuah organisasi. Penilaian atas capaian ini tidak secara eksklusif didasarkan pada hasil akhir, tetapi juga memperhitungkan seberapa efektif, berdaya sumber, dan selaras dengan kriteria yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Berdasarkan kerangka Teori Tuntutan–Sumber Daya (*Job Demands–Resources* / JD-R) yang ditetapkan oleh (Tummers & Bakker, 2021), kinerja kerja pada dasarnya meningkat ketika terdapat ekuilibrium di antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dapat diakses; ketika tuntutan secara signifikan melampaui sumber daya yang tersedia, kinerja kerja cenderung memburuk.

Dinamika kerja di dalam Divisi Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo tampak berbeda secara mencolok dari tugas-tugas administratif konvensional. Peralatan di sektor ini mengemban tanggung jawab lapangan yang melibatkan pengangkutan sampah, yang memerlukan ketepatan waktu, stamina fisik yang besar, dan adaptabilitas terhadap keadaan lapangan yang beragam serta fluktuatif. Ambiguitas seputar jumlah sampah yang harus dikelola, infrastruktur pendukung yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang fluktuatif dapat meningkatkan tuntutan tugas dan memicu stres psikologis pada peralatan, sehingga berdampak pada efisiensi operasional mereka.

Riset terdahulu mengenai korelasi beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai tampaknya telah menghasilkan temuan-temuan yang inkonsisten. Sebagai contoh, (Rosyidah & Umam, 2025) maupun (Uma & Swasti, 2024) mendapati bahwa lingkungan kerja mendorong kinerja secara positif, sedangkan beban kerja dalam kajian mereka justru tidak terbukti berpengaruh langsung. Hal ini bertentangan dengan temuan (Haddad dkk., 2023), (Firjatullah dkk., 2023), maupun (Ardhani & Sitio, 2023), yang justru mendapati beban kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Ketidaksesuaian serupa juga muncul pada aspek stres kerja: (Aini & Fauziah, 2024) dan (Septian dkk., 2025) melaporkan adanya pengaruh yang meyakinkan, sedangkan (Rasyiq & Lestari, 2025) justru sampai pada simpulan yang berlainan.

Keberagaman temuan riset ini mengindikasikan bahwa kekosongan riset yang substansial eksis pada hubungan di antara beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Penting untuk dicatat bahwa sebagian besar riset terdahulu kebanyakan berfokus pada sektor swasta, sementara riset mengenai instansi pemerintah, terutama unit sampah operasional yang dibebani oleh tugas fisik yang substansial, masih tergolong relatif sedikit. Disparitas semacam ini menggarisbawahi signifikansi pengujian di dalam konteks organisasional alternatif, sehingga mendongkrak kekayaan dan komprehensivitas dari data empiris yang dikumpulkan.

Bertumpu pada uraian di atas, artikel ini diarahkan untuk menelaah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, baik yang ditinjau secara parsial maupun simultan. Lewat

telaah ini, diharapkan tergali dua kegunaan utama, yakni menambah khazanah literatur pada ranah manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi rujukan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada penguatan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Job Demands–Resources (JD-R) Theory

Riset ini menjadikan Job Demands–Resources (JD-R) Theory gagasan (Tummers & Bakker, 2021) sebagai payung teori utama (grand theory). Teori tersebut membagi atribut pekerjaan menjadi dua kelompok besar, yakni job demands dan job resources. Job demands menunjuk pada tuntutan tugas yang tanpa henti menguras energi fisik maupun psikis pegawai sehingga berisiko memunculkan kejenuhan kerja (burnout) sekaligus menggerus capaian kinerja. Sebaliknya, job resources berperan sebagai penopang yang membantu pegawai meraih target kerjanya, meredam tekanan akibat tuntutan tugas, sekaligus mendongkrak motivasi dan keterikatan kerja (work engagement). Bertolak dari kerangka tersebut, variabel beban kerja pada riset ini diposisikan mewakili job demands, lingkungan kerja mewakili job resources, sementara stres kerja diperlakukan sebagai kondisi psikis yang turut membentuk capaian kinerja pegawai.

Beban Kerja

Ditilik dari sisi konsep, beban kerja mengacu pada kumpulan tugas serta kegiatan yang wajib dirampungkan pegawai dalam rentang waktu tertentu, yang semestinya sepadan dengan kesanggupan yang dimiliki. Manakala beban tersebut melampaui batas kemampuan seseorang, akibatnya dapat berupa keletihan baik secara fisik maupun mental yang bermuara pada merosotnya produktivitas kerja (Budiasa, 2021). Selaras dengan pandangan itu, Utomo (2008) sebagaimana dikutip dalam (Yudia & Rahma, 2025) memaknai beban kerja sebagai rangkaian aktivitas yang harus dituntaskan organisasi maupun pimpinan dalam tenggat yang telah disepakati bersama. Adapun merujuk Tarwaka sebagaimana dikutip dalam (Budiasa, 2021), beban kerja dapat diukur lewat tiga indikator, yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa dimaknai sebagai keseluruhan keadaan, baik yang kasatmata (fisik) maupun yang tak kasatmata (nonfisik), yang melingkupi pegawai dan turut mewarnai jalannya aktivitas kerja. Menurut (Farida & Hartono, 2016), tempat bekerja yang layak, mencakup unsur fisik maupun nonfisik, idealnya mampu menghadirkan suasana yang nyaman, rasa aman, serta ketenteraman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Manakala suasana kerja tertata rapi, aman, serta ditopang relasi kerja yang serasi, motivasi maupun produktivitas pegawai berpeluang turut terkerek naik (Farida & Hartono, 2016). Indikator lingkungan kerja yang dipakai dalam riset ini bersandar pada gagasan Parlinda dan Wahyudin sebagaimana dikutip dalam (Norawati & Nurmansyah, 2025), yang meliputi kelengkapan sarana kerja, pelayanan bagi pegawai, kondisi tempat bertugas, serta hubungan personal antarpegawai.

Stres Kerja

Pada dasarnya, stres kerja merupakan wujud tekanan, baik secara fisik maupun batin, yang timbul akibat tidak seimbangnya tuntutan pekerjaan dengan kesanggupan seseorang dalam menghadapinya. Taraf stres yang tinggi berpotensi mengacaukan konsentrasi, meluruhkan semangat kerja, dan ujungnya menghambat pencapaian kinerja pegawai (Vanchapo, 2020). (Yudia & Rahma, 2025) memandang stres kerja sebagai respons adaptif yang tumbuh dari karakter dan proses batin seseorang, yang muncul lantaran peristiwa, keadaan, atau tindakan dari luar yang membebani sisi psikis maupun fisik individu tersebut. Sementara itu, indikator stres kerja yang

diadopsi dari Igor sebagaimana dikutip dalam (Yang & Rijanti, 2022) mencakup perlakuan intimidatif dari rekan sekerja, ketimpangan antara tuntutan tugas dengan sumber daya yang tersedia, ketaksesuaian pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki, corak pekerjaan yang monoton atau berisiko, beban tugas yang berlebih, serta target maupun ekspektasi kerja yang kurang masuk akal.

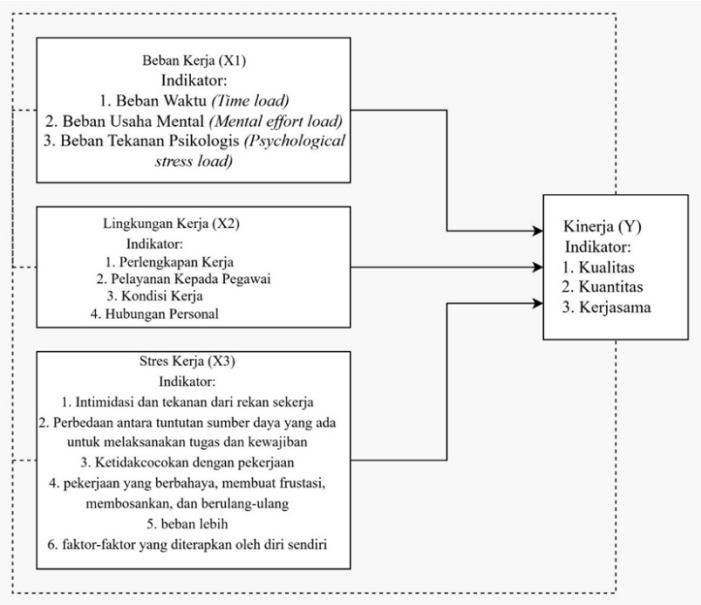
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai, secara garis besar, dimaknai sebagai buah kerja seseorang dalam mengemban tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya guna mewujudkan tujuan organisasi. Penilaian atasnya tak semata bertumpu pada hasil akhir, melainkan turut memperhitungkan mutu proses dalam merampungkan pekerjaan tersebut (Khaeruman dkk., 2021). (Budiasa, 2021) berpendapat bahwa kinerja lahir dari kerja yang berkelindan erat dengan sasaran strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta andilnya terhadap dimensi ekonomi. Pada riset ini, pengukuran kinerja ditempuh lewat tiga indikator yang diadopsi dari (Khaeruman dkk., 2021), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, serta kemampuan bekerja sama.

Kerangka Pemikiran

Bersandar pada Job Demands–Resources Theory, beban kerja yang berkedudukan sebagai job demands diasumsikan turut membentuk capaian kinerja, mengingat tuntutan tugas yang berlebih berpotensi memicu keletihan sekaligus menggerus produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang berperan sebagai job resources diyakini mampu mendongkrak motivasi serta efektivitas kerja sehingga berdampak positif bagi kinerja pegawai. Adapun stres kerja, sebagai kondisi psikis yang muncul akibat tekanan pekerjaan, juga diduga turut ambil bagian dalam menentukan capaian kinerja. Bertolak dari kerangka pemikiran tersebut, riset ini menelaah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1 : Beban kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H3 : Stres kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
H4 : Beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang digelar di Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo sepanjang tahun 2026. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil, yakni 54 pegawai, riset ini memanfaatkan teknik sensus atau sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sekaligus diperlakukan sebagai responden.
Sumber data yang dipakai terbagi atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun lewat penyebaran kuesioner berskala Likert lima poin, sementara data sekunder dikumpulkan dari beragam dokumen, referensi kepustakaan, artikel ilmiah, serta sumber pendukung lain yang relevan dengan tema yang diangkat.

Dalam rancangan riset ini, beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berkedudukan sebagai variabel bebas, sementara kinerja pegawai (Y) berkedudukan sebagai variabel terikat. Sebelum dipakai, kelayakan instrumen lebih dulu diuji lewat uji validitas dan reliabilitas, setelah itu data ditelaah melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis ditempuh dengan analisis regresi linier berganda, memakai uji t guna melihat pengaruh parsial, uji F guna melihat pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besaran kesanggupan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Keseluruhan proses olah data tersebut ditunjang perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Riset ini menyertakan 54 pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo sebagai responden. Penetapan responden ditempuh lewat teknik sampling jenuh, sehingga tak diperlukan lagi proses penarikan sampel susulan; seluruh anggota populasi dengan sendirinya menjadi bagian dari sampel riset.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Keterangan
	8.742	Hubungan Positif
Beban Kerja (X1)	.414	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja (X2)	.247	Hubungan Positif
Stres Kerja (X3)	.115	Hubungan Positif

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Bersandar pada Tabel 1, persamaan regresi berganda yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 8{,}742 + 0{,}414X_1 + 0{,}247X_2 + 0{,}115X_3 + e$$

Keseluruhan koefisien pada persamaan tersebut bertanda positif, yang mengisyaratkan bahwa ketiga variabel bebas bergerak searah dengan kinerja pegawai. Angka konstanta sebesar 8,742 menggambarkan taksiran kinerja pegawai manakala beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berada pada titik nol atau tak mengalami perubahan.

Koefisien beban kerja senilai 0,414 memberi petunjuk bahwa tiap kenaikan satu satuan pada variabel ini akan dibarengi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,414 satuan, dengan catatan variabel lain tetap tak berubah. Hal serupa berlaku pula pada lingkungan kerja: koefisien senilai 0,247 bermakna tiap penambahan satu satuan lingkungan kerja berpeluang mendongkrak kinerja pegawai sebesar 0,247 satuan, selama variabel lainnya tak bergeser. Adapun koefisien stres kerja senilai 0,115 mengisyaratkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel ini diperkirakan turut mengerek kinerja pegawai sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Bertolak dari ketiga koefisien tersebut, tampak bahwa beban kerja, lingkungan kerja, maupun stres kerja sama-sama menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Kendati begitu, beban kerja tampil paling menonjol dengan koefisien tertinggi di antara ketiga variabel, yang menandakan bahwa variabel ini menjadi penyumbang terbesar dalam menerangkan perubahan kinerja pegawai berdasarkan model regresi yang terbentuk.

Uji t (Parsial)

Tabel 2
Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	Ketentuan t_{tabel}	Sig	Ketentuan Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	3,093	2,006	0,003	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	2,642	2,006	0,011	< 0,05	Berpengaruh
Stres Kerja (X3)	1,858	2,006	0,069	< 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,093 dengan taraf signifikansi 0,003. Lantaran nilai tersebut melampaui t tabel (2,006) dan signifikansinya berada di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitung yang didapat sebesar 2,642 dengan signifikansi 0,011. Nilai tersebut turut melampaui t tabel (2,006) sekaligus berada di bawah taraf 0,05, sehingga lingkungan kerja dapat dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Keadaan berlainan justru diperlihatkan variabel stres kerja, yang cuma memperoleh nilai t hitung 1,858, berada di bawah t tabel (2,006), dengan signifikansi 0,069 yang malah melampaui ambang 0,05. Artinya, secara parsial stres kerja belum bisa dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Uji F (Simultan)

Tabel 3
Hasil Uji Simultan

Model	F_{hitung}	Ketentuan F_{tabel}	Sig	KetentuanSig	Keterangan
1	19.168	3.183	0.000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Mengacu Tabel 3, nilai F hitung yang didapat sebesar 19,168, jauh melampaui F tabel sebesar 3,183, dengan taraf signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah batas 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, sehingga H4 yang memprediksi adanya pengaruh simultan ketiga variabel dapat diterima.

Hal ini mempertegas bahwa peningkatan kinerja pegawai bukan bersumber dari satu variabel semata, melainkan buah dari perpaduan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja yang bekerja secara serentak. Karenanya, organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu guna mendorong optimalisasi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisisen Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,535	53,5% berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Sebagaimana tersaji pada Tabel 4, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,535 atau setara 53,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama sanggup menerangkan 53,5% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sekaligus menandakan model riset ini memiliki daya jelas yang cukup memadai terhadap dinamika kinerja pegawai di Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.
Sisanya, yakni 46,5%, dipengaruhi variabel-variabel lain yang tak tercakup dalam model riset ini, semisal gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja, ataupun sistem kompensasi.

Temuan tersebut mengukuhkan bahwa perpaduan ketiga variabel bebas dalam riset ini beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja menyumbang porsi yang cukup besar dalam menerangkan perubahan kinerja pegawai, sehingga ketiganya layak dijadikan indikator prediktif kinerja pegawai, khususnya pada sektor pelayanan persampahan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian regresi mengindikasikan koefisien beban kerja sebesar 0,414, disertai dengan nilai t-hitung sebesar 3,093 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 (<0,05), sehingga menegaskan bahwa variabel ini memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Sifat afirmatif dari koefisien tersebut mengindikasikan bahwa ketika beban kerja selaras dengan kapabilitas dan keterampilan pegawai, skenario ini memang dapat mendongkrak kinerja. Terlebih lagi, nilai

Standardised Coefficients Beta sebesar 0,386 mengidentifikasi beban kerja sebagai variabel yang paling signifikan jika dibandingkan dengan lingkungan kerja atau stres kerja. Sarannya adalah bahwa penataan alokasi pekerjaan, pencocokan beban kerja dengan kapabilitas pegawai, dan pengaturan tuntutan kerja secara adil merupakan unsur-unsur esensial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Divisi Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Temuan ini mengukuhkan keberlakuan Job Demands–Resources Theory (Tummers & Bakker, 2021), yang memandang bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) yang berlebihan akan menggerogoti kapasitas pegawai dalam merampungkan tugasnya. Hasil senada juga dilaporkan (Haddad dkk., 2023), (Firjatullah dkk., 2023), dan (Ardhani & Sitio, 2023), yang sama-sama mendapati pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien beta 0,386, beban kerja dalam riset ini terbukti menjadi determinan paling dominan bagi kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi lingkungan kerja tercatat senilai 0,247, dengan nilai t hitung 2,642 dan signifikansi 0,011 (<0,05), yang bermakna variabel ini turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kian kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, kian baik pula kinerja yang mampu diraih pegawai. Tersedianya perlengkapan kerja yang memadai, kondisi tempat bertugas yang layak, pelayanan yang tanggap terhadap pegawai, serta relasi personal yang serasi antarpegawai, secara bersama-sama menghadirkan atmosfer kerja yang lebih nyaman dan mendorong efektivitas pelaksanaan tugas. Berdasar hal ini, lingkungan kerja patut menjadi perhatian sungguh-sungguh organisasi dalam upaya mendongkrak kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo.

Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ini selaras dengan logika bahwa suasana kerja yang aman dan nyaman, ditunjang relasi kerja yang positif, cenderung mendorong motivasi dan produktivitas pegawai. Hasil ini sejalan dengan yang dilaporkan (Yang & Rijanti, 2022), (Uma & Swasti, 2024), serta (Rosyidah & Umam, 2025).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel stres kerja, koefisien regresi yang didapat sebesar 0,115 dengan t hitung 1,858 dan signifikansi 0,069 (>0,05). Kendati arah koefisiennya positif, secara statistik pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa tekanan kerja yang dialami pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo masih tergolong berada dalam batas yang bisa ditoleransi, sehingga belum sampai mengusik kesanggupan mereka dalam merampungkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Naik-turunnya taraf stres kerja, dengan begitu, belum menjadi variabel penentu langsung bagi perubahan kinerja pegawai di lokasi riset ini.

Dengan nilai signifikansi 0,069 yang berada di atas ambang 0,05, dugaan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai belum memperoleh dukungan empiris yang memadai. Dengan kata lain, taraf stres kerja yang dirasakan pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo belum berdampak signifikan terhadap perubahan kinerja mereka; sekalipun begitu, aspek psikologis pegawai tetap patut menjadi perhatian dalam upaya menjaga mutu pelayanan. Temuan ini berlainan dari hasil yang dilaporkan (Aini & Fauziah, 2024) maupun (Septian dkk., 2025), yang mendapati pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi karakter organisasi, intensitas tekanan kerja, dan kondisi lingkungan yang berlainan antarobjek riset.

Hasil uji F membuktikan bahwa ketiga variabel bebas beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa perbaikan kinerja pegawai bukanlah buah dari satu faktor tunggal, melainkan hasil sinergi ketiga variabel tersebut tatkala dikelola secara serentak dalam organisasi.

Temuan ini sekaligus mengukuhkan relevansi Job Demands–Resources Theory (Tummers & Bakker, 2021) yang menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi sebagai penggerak kinerja pegawai. Karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo perlu ditempuh lewat pengelolaan beban kerja yang berimbang, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengendalian stres kerja secara konsisten.

KESIMPULAN

Riset ini ditujukan untuk mengukur pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Temuan memperlihatkan bahwa secara parsial, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja belum menunjukkan pengaruh yang berarti secara statistik. Akan tetapi, tatkala diuji secara simultan, ketiga variabel tersebut sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kesanggupan model menerangkan 53,5% variasi kinerja, sementara 46,5% sisanya bersumber dari faktor-faktor di luar model riset ini. Di antara ketiga variabel, beban kerja tampil sebagai penyumbang paling dominan bagi kinerja pegawai.

Secara menyeluruh, temuan ini mendukung relevansi Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang mempertegas peran tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) sebagai penentu kinerja pegawai. Pengelolaan beban kerja yang berimbang, dipadukan lingkungan kerja yang kondusif, terbukti sanggup mendongkrak kinerja pegawai Bidang Mobilisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, sementara stres kerja dalam konteks riset ini belum memperlihatkan bukti pengaruh yang signifikan.

Bertolak dari temuan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo disarankan agar secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas pegawai serta volume pekerjaan yang ada, seraya terus membenahi mutu lingkungan kerja lewat penyediaan fasilitas yang layak, komunikasi organisasi yang lancar, serta dukungan kelembagaan yang berkesinambungan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas model riset dengan menyertakan variabel tambahan semisal kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, atau budaya organisasi, sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai determinan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Aini, A. N., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *4*(1), 1–7. https://doi.org/10.32493/jmw.v4i1.37956

Ardhani, G. D., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *3*(3), 237–250. https://doi.org/10.35968/npt6zz04

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja

, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426

Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multi Disiplin Dehasen (MUDE)*, *2*(1), 15–28. https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus Bookchapter, 2021*. CV. A.A Rizky.

Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja*. PT Media Penerbit Indonesia.

Rasyiq, M. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Nusantara Bina Diagnostika. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, *1*(2). https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.32

Rosyidah, Y., & Umam, M. R. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *7*(2), 254–265. https://doi.org/10.32493/JEE.v7i2.48065

Septian, M. R., Nurhayati, P., & Ekananta, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT CRI. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, *11*(1), 339–347. https://doi.org/10.17358/jabm.11.1.339

Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory : A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, *12*, 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X. *Ekonomis : Journal of Economics and Business*, *8*(1), 181–193. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.

Yang, M. D. S., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 926–935. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812

Yudia, R., & Rahma, U. A. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cakrawala Management Science Journal*, *2*(1), 1–6. https://doi.org/10.63541/9r1af206