

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset berharga dalam suatu organisasi. Walaupun dalam setiap kegiatannya didukung dengan sarana dan prasarana yang tersedia, tanpa adanya Sumber Daya Manusia tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Sebagai salah satu cara agar tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu dengan adanya penerapan manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat, baik keterampilan maupun kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Manajemen SDM berguna untuk menangani permasalahan di lingkup pegawai yang memungkinkan berakibat pada kinerja pegawai. Sehingga, apabila pengelolaan SDM dilakukan dengan tepat dan baik akan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. Namun jika hal tersebut terjadi sebaliknya akan berpengaruh pada integritas organisasi yang berdampak terhadap pegawai.

Pada umumnya permasalahan yang berdampak terhadap pegawai, diantaranya seperti kepuasan kerja, stres kerja, kinerja pegawai, perputaran pegawai (*turnover intention*), dan lainnya. Setiap organisasi memiliki lingkungan serta budaya kerja yang berbeda, karakteristik sumber daya manusia yang bertentangan, dan latar belakang serta pendidikan yang beragam sehingga hal tersebut menyebabkan perselisihan setiap saat yang dapat memicu stres kerja. Pemicu dari stres kerja disebabkan adanya ketidaksesuaian antara keinginan dengan harapan pegawai dalam lingkungan kerja pegawai baik secara internal maupun eksternal.

Berdasarkan hal tersebut diperkuat dengan pernyataan yang dikembangkan oleh Luthans (2010), bahwa banyak manajer melaporkan kondisi stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan baru yang dapat memperburuk suasana bekerja. Penyebab kondisi tersebut diakibatkan oleh adanya kesenjangan antara pegawai dengan lingkungannya.

Sehingga berdasarkan hal tersebut membuat pegawai mengambil cuti untuk meredakan konflik yang terjadi dengan lingkungan kerjanya. Pada saat masa pandemi kehidupan masyarakat mengalami perubahan yang cukup signifikan di berbagai bidang, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan hingga kesejahteraan masyarakat. Salah satu kebijakan pemerintah untuk mengendalikan masa pandemi agar masyarakat tetap menjalani aktivitas sehari-harinya khususnya bagi pegawai, dengan memberlakukan kebijakan bekerja dari rumah (*Work from Home*) dan bekerja dari kantor (*Work from Office*). Walaupun masa pandemi sudah berlalu, penerapan kebijakan ini masih berlaku bagi pegawai dengan mengkombinasikan kedua sistem tersebut yang memiliki nama lain yaitu *Hybrid Working System*.

Melihat kondisi stres kerja pada saat masa pandemi, masih berpengaruh di masa endemi ini. Dengan diberlakukannya kombinasi sistem kerja dari rumah dan dari kantor (*hybrid*) permasalahan yang timbul memiliki kesamaan di masa sebelumnya seperti produktivitas pegawai, permasalahan dalam komunikasi, dan hal lainnya. Disisi lain dalam penerapan sistem kerja saat ini memiliki kekurangan dan kelebihan. Manfaat yang didapatkan oleh pegawai dengan penerapan sistem tersebut diantaranya mengurangi waktu dan biaya untuk ke kantor, adanya keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, dan dapat mengendalikan jadwal kerja serta suasana kerja.

Namun disamping manfaat yang diperoleh terdapat kekurangan bagi pegawai, seperti kesulitan berkoordinasi dengan rekan kerja jika terbiasa dengan suasana kantor konvensional dan tidak terlihat batasan jelas antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah sehingga waktu bekerja tidak terbatas dan dapat memicu kelelahan bekerja (*burnout*). Selain itu bekerja dari kantor memiliki kelebihan seperti mudah berkoordinasi dengan rekan kerja, terdapat batasan antara pekerjaan kantor dan rumah, dan manajemen tim lebih mudah.

Adanya keadaan tersebut membuat pegawai merasa cemas terus-menerus yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang dialami pegawai dapat berdampak negatif terhadap organisasi, karena menyangkut

aspek kesehatan dan performa kerja para pegawai. Berikut ini terdapat beberapa macam yang dapat memicu stres pegawai di masa endemi ini, diantaranya: beban kerja yang berlebih, komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja, perkembangan karir, konflik di tempat kerja, dan kemungkinan bekerja lembur sehingga berdampak terhadap *work life balance* pegawai. Efek dari stres kerja yang berlebih akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja (*burnout*) bagi pegawai.

Hal tersebut diperkuat dari hasil survei yang dilakukan oleh media CNN Indonesia bahwa sebanyak 77,3 persen orang pernah mengalami *burnout*. Penyebab orang tersebut mengalami *burnout* cukup beragam, dikarenakan mereka harus siap siaga (*standby*) dalam pekerjaannya dengan presentase sebesar 46,7%; terdapat limpahan pekerjaan sebesar 38,7%; dan menghadiri pertemuan (*meeting*) tanpa mengenal waktu sebesar 14,6%. Pada permasalahan ini sesuai dengan perumpamaan yang berbunyi “tidak ada asap jika tidak ada api” yang artinya tidak mungkin ada akibat jika tidak ada penyebab.

Konsekuensi dari stres pada organisasi pemerintah tergolong lebih parah, sebab pegawai berada di garis depan dalam mengatasi berbagai masalah sulit dimulai dari tuntutan masyarakat sampai masalah sosial yang kompleks. Mengingat tekanan pada sektor pelayanan publik, bidang ini membutuhkan individu yang tidak hanya kompeten, namun juga termotivasi dan tertarik pada bidang pekerjaan ini (Bright, 2022). Menurut Pew Research Center (2020), hanya 20% masyarakat Amerika yang percaya bahwa pemerintah dapat dipercaya untuk “melakukan hal yang benar” setiap saat atau sepanjang waktu.

Selain itu Kumareswaran et.al.,(2022) menyatakan bahwa stress kerja sangat menonjol di Jepang karena pegawai mengalami peningkatan stres yang disebabkan oleh perpanjangan jam kerja dan kewajiban untuk memenuhi tenggat waktu. Meskipun demikian, ada banyak sumber stres di sektor publik. Organisasi publik ditugaskan untuk menangani masalah yang paling sulit dan menuntut. Masalah-masalah ini sering kali membuat pegawai menghadapi

bahaya fisik dan beban emosional yang tinggi. Secara internal, organisasi publik terkenal memiliki tujuan yang tidak jelas, serta aturan dan regulasi yang memberatkan (Blom, 2020).

Berkaitan dengan fenomena stres kerja, peneliti melakukan pra-riset kepada 35 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Peneliti mendapatkan data pegawai dengan memiliki karakteristik yang berbeda, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja pegawai.

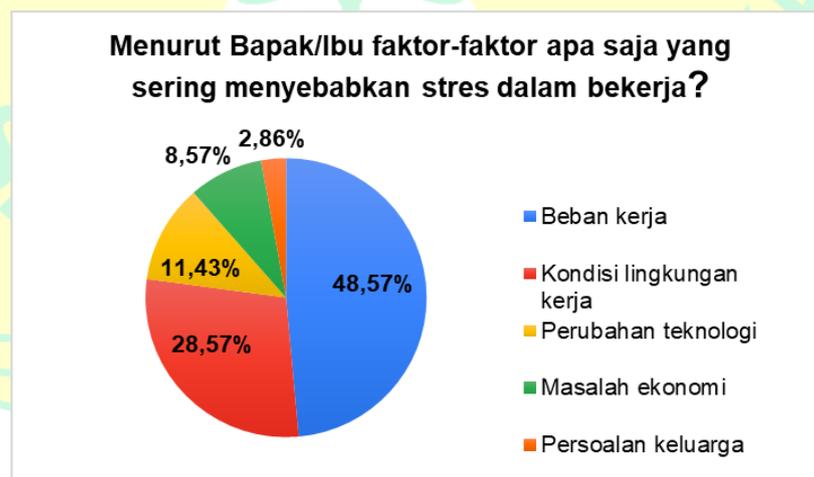
Berdasarkan hasil tabel distribusi yang didapatkan oleh peneliti melalui pra-riset, partisipasi paling banyak diduduki oleh laki-laki sebesar 60% dan perempuan sebesar 40%. Disamping partisipasi responden, penelitian juga menunjukkan sebagian besar umur pegawai yaitu usia 36-41 tahun dengan nilai persentase 40%, sedangkan terdapat dua kelompok usia dengan nilai persentase sebesar 6% yang diisi oleh kelompok usia 24-29 tahun dan usia 54-59. Pendidikan terakhir dari pegawai sebagian besar yaitu Sarjana Strata 1 sebanyak 17 orang dengan prosentase 48,6%. Selain itu, nilai tertinggi pada masa bekerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI yaitu pada kurun waktu 7-12 tahun dengan nilai persentase sebanyak 54,3% dengan jumlah responden sebanyak 19 orang.

Berkaitan dengan karakteristik responden, dari hasil pengamatan tersebut seluruh pegawai pernah mengalami stres kerja. Peneliti menggunakan kuesioner *Depression, Anxiety, Stress Scale 42* (DASS 42) dengan 14 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan tingkat stres pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta cukup beragam.



Gambar 1. 1 Tingkat Stres Kerja Pegawai
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pra-riset, diketahui bahwa pegawai yang mengalami tingkat stres sangat parah sebesar 22,9%; tingkat stres parah sebesar 34,3%; tingkat stres sedang sebesar 17,1%; tingkat stres ringan sebesar 14,3%; dan tingkat stres normal sebesar 11,4%. Jika dilihat dari keberagaman tingkat stres yang dialami oleh pegawai yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, terdapat faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut. Faktor yang menimbulkan stres kerja bisa berasal dari faktor individu, faktor sosial, faktor ekonomi, dan faktor pekerjaan.



Gambar 1. 2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pra-riset, dapat dikatakan faktor terbesar yang mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu beban kerja dengan persentase

sebesar 48,57%. Penyebab tingginya nilai beban kerja sebagai pemicu stres kerja karena adanya peran ganda atau pelimpahan tanggung jawab yang harus diemban oleh beberapa pegawai. Dengan adanya beban kerja yang bertambah membuat waktu kerja pegawai menjadi tidak teratur dan bekerja diluar jam kerja (lembur).

Selain itu ketika pegawai mendapatkan beban kerja yang berlebih akan membuat pegawai merasa lelah secara fisik dan emosional, dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan tingkat stres pegawai (Robbins & Judges, 2013). Disamping itu karena terdapat pelimpahan tanggung jawab pada beberapa pegawai membuat mereka kewalahan dalam menyelesaikan tugas yang mereka terima, menurunkan motivasi pegawai saat bekerja, dan menyebabkan benturan-benturan yang dapat berdampak negatif bagi pegawai.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi stres kerja lainnya yaitu kondisi lingkungan kerja dengan nilai sebesar 28,57%. Adanya peralihan masa pandemi menjadi masa endemi, lingkungan kerja pegawai tetap mengalami perubahan. Hal tersebut membuat interaksi pegawai dengan lingkungannya dan aktivitas kerja pegawai pun menjadi terbatas. Salah satu contohnya di masa pandemi kegiatan koordinasi antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), dan organisasi atau biro lainnya dilakukan secara daring, yang di mana hal tersebut kurang efektif bagi pegawai. Sebab dengan cakupan tugas yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta mengharuskan mereka untuk terjun langsung ke lapangan.

Selain itu manusia adalah makhluk sosial, di mana mereka tidak bisa hidup sendiri dan perlu bersosialisasi. Jika hal itu tidak dipenuhi akan membuat individu tersebut menjadi tidak nyaman dan menimbulkan tekanan jiwa tersendiri. Apabila hal itu dibiarkan akan memicu stres kerja pegawai sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Namun jika interaksi dan aktivitas dengan lingkungannya berjalan baik, akan mengurangi tingkat stres kerja. Disamping itu lingkungan kerja juga memiliki peran dalam mengurangi

kelelahan dan kejenuhan saat bekerja. Maka dari itu suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan pegawai saat bekerja.

Kemudian terdapat faktor lainnya yang dapat memicu stres pegawai, yaitu faktor perubahan teknologi dengan pencapaian angka sebesar 11,43%. Pada masa pandemi hingga saat ini, perubahan teknologi sangat pesat. Sehingga hal ini membuat semua pegawai baik direntang usia 25 – 65 tahun harus beradaptasi dengan kondisi tersebut. Secara tidak langsung hal ini menambah beban dan menjadi tantangan bagi pegawai ketika bekerja. Mengapa demikian? karena mereka harus memikirkan cara terbaik untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara konvensional beralih menjadi digital dengan tenggat waktu yang sama dan memanfaatkan komputersasi serta sosial media secara optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat menjadi sumber stres baru bagi pegawai. Penyebab perubahan teknologi sebagai pemicu stres kerja karena pegawai harus bekerja lebih cepat dan produktif, selalu siap merespon setiap informasi yang masuk kapanpun dan dimanapun, serta kemampuan dalam pengoperasian teknologi masih terbatas. Oleh karena itu pegawai harus beradaptasi dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam mengoperasikan teknologi.

Faktor pemicu stres kerja pegawai lainnya yaitu permasalahan ekonomi dengan nilai persentase sebesar 8,57%. Pada masa pandemi perekonomian secara nasional bahkan global mengalami penurunan sangat drastis, sehingga banyak masyarakat bahkan pegawai melakukan pinjaman kredit untuk memenuhi kebutuhan kehidupan mereka di masa tersebut. Namun di masa endemi ini perekonomian nasional masih dalam tahap pemulihan, disamping itu setiap pegawai mengalami masalah perekonomian terkait dengan kebutuhan mendesak untuk keluarga dan berhubungan dengan masalah kesehatan.

Selain permasalahan ekonomi, faktor pemicu stres kerja pegawai adalah persoalan keluarga, dengan persentase sebesar 2,86%. Persoalan keluarga yang terjadi dapat berupa hubungan kurang harmonis dengan orang

tua, suami/istri, atau anak-anak. Selama pegawai bekerja mereka harus mencurahkan semua tenaga, pikiran, dan perhatiannya pada pekerjaan yang mereka lakukan. Disisi lainnya mereka juga harus melakukan hal yang sama terhadap keluarganya, sehingga memiliki peluang terjadinya konflik. Hal itu terjadi karena akibat tidak adanya batasan antara urusan keluarga dengan pekerjaan. Jika pegawai tidak bisa mengatasi masalah tersebut, akan membuat pekerjaan mereka menjadi terbungkalai dan hilang fokus saat bekerja.

Berdasarkan kedua faktor di atas dapat menjadi sumber stres bagi pegawai selama melaksanakan pekerjaan ditengah himpitan endemi. Artinya stres muncul ketika pegawai dihadapkan dengan keadaan di tempat kerja yang semakin beragam, seperti fokus bekerja teralihkn dengan persoalan keluarga dan masalah ekonomi yang dialami pegawai akibat kondisi pandemi, sehingga hampir mustahil bagi pegawai untuk menghindari kedua faktor tersebut sebagai sumber stres. Sehubungan dengan kelima faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya menjadi faktor penyebab stres kerja pegawai.

Disamping pembahasan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja, terdapat tiga permasalahan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta sebagai pemicu stres kerja para pegawai. Permasalahan tersebut terdiri dari ambiguitas peran, konflik peran, dan pengembangan karir dengan perolehan nilai presentase yang cukup beragam.



Gambar 1. 3 Permasalahan yang Memicu Stres Kerja
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Menurut hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti, konflik peran menjadi pemicu utama stres kerja pegawai. Sebab kategori tersebut menghasilkan angka sebesar 57%. Konflik peran terjadi karena saat pegawai melaksanakan satu peran tertentu, lalu dihadapkan peran lainnya untuk dilakukan secara bersamaan dan dituntut dalam memenuhi harapan dari kedua peran tersebut. Sehingga dari permasalahan tersebut akan membuat mereka merasa kesulitan saat bekerja, mempengaruhi kinerja, dan dapat menciptakan konflik baru dengan rekan kerja. Apabila seseorang pegawai mengalami konflik peran yang tinggi akan mudah mengalami stres kerja.

Permasalahan kedua yang memicu stres kerja pegawai adalah ambiguitas peran dengan nilai presentase sebesar 31%. Ambiguitas peran muncul ketika seorang pegawai merasa tidak adanya kejelasan dalam menjalankan peran dan minimnya petunjuk atas pekerjaan tersebut, sehingga mengakibatkan pegawai harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya. Disamping itu ambiguitas peran juga terjadi karena meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tekanan dalam penyelesaian tugas, sehingga kondisi ini dapat menimbulkan stres kerja.

Selanjutnya permasalahan terakhir yaitu pengembangan karir dengan hasil sebesar 11%. Pengembangan karir merupakan penyusunan jalur karir yang berkaitan dengan urutan-urutan jabatan yang diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Munculnya endemi berdampak pada beberapa organisasi salah satunya Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta sebagai instansi yang melayani dalam bidang lingkungan hidup di kota Jakarta. Hadirnya keadaan tersebut menyebabkan banyak instansi swasta maupun instansi pemerintah mengalami kesulitan secara manajemen maupun sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan umum.

Faktor yang timbul setelah masa pandemi ini juga berpengaruh pada pengembangan karir pegawai yang terhambat. Bentuk penghambat pengembangan karir yang terjadi di tempat ini seperti, minimnya kompetensi dan keahlian yang dimiliki pegawai dan keterbatasan dalam anggaran

program pendidikan dan pelatihan. Sehingga upaya untuk mengatasi hambatan untuk mengatasi masalah tersebut yaitu meningkatkan prestasi kinerja dan melakukan mekanisme mutasi pegawai agar kegiatan pengembangan karir dapat terlaksana dengan baik dan tepat sasaran.

Setelah mengetahui permasalahan yang memicu stres kerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, terdapat perubahan yang dirasakan oleh pegawai akibat dari stres kerja yang mereka alami.



Gambar 1. 4 Perubahan yang Dialami Pegawai Akibat Stres Kerja
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan peneliti, teori tersebut sesuai dengan pendapat (Robbins & Judges, 2016) yang menyatakan bahwa perubahan yang dialami pegawai karena stres kerja terbagi menjadi tiga bagian diantaranya perubahan perilaku, perubahan psikologis, dan perubahan fisik. Masing-masing bagian tersebut memiliki nilai presentase yang beragam, seperti pada perubahan fisik menghasilkan angka sebesar 25,7%. Perubahan fisik merupakan terganggunya aspek kesehatan dan medis pegawai akibat dari stres kerja karena menurunnya metabolisme tubuh pegawai, sehingga efek yang timbul dari perubahan fisik seperti sakit kepala, insomnia, gangguan pencernaan, dan sebagainya.

Selama masa endemi berlangsung, pegawai tetap dituntut untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini menjadi salah satu aspek terjadinya stres kerja yang berdampak pada perubahan fisik pegawai karena beban kerja mereka bertambah, waktu

bekerja tidak menentu, adanya konflik dengan sesama pegawai atau dengan pimpinan, lingkungan kerja yang berubah dan faktor lainnya.

Selanjutnya terdapat perubahan psikologis yang dirasakan pegawai akibat dari efek stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, perubahan psikologi menyajikan nilai presentase sebesar 31,4%. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan seorang pegawai ketika bekerja dan akan berdampak pada perubahan psikologis mereka. Perubahan psikologis dialami pegawai misalkan merasa cemas, mudah marah, bosan, merasa tegang, menarik diri dari lingkungan, dan mudah tersinggung. Pada hal ini terbukti bahwa pada faktor terbesar penyebab stres kerja di tempat kerja adalah beban kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Karena pada saat ini pegawai memiliki peran ganda dalam bekerja, adanya konflik di tempat kerja, dan tidak ada kejelasan mengenai tugas. Ketika pegawai dihadapkan oleh faktor tersebut, dapat meningkatkan stres kerja dan berdampak pada perubahan psikologis pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa setiap pekerjaan memberikan keberagaman, nilai penting, umpan balik, otonomi, dan identitas kepada pegawai dari jabatan rendah sampai ke pemangku pekerjaan yang dapat menciptakan stres kerja dan keterlibatan dalam suatu pekerjaan.

Disamping perubahan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh pegawai, terdapat perubahan perilaku dengan memperoleh nilai sebesar 42,9%. Terdapat berbagai macam pemicu stres yang dihadapi pegawai di masa pandemi ini, salah satunya yaitu adanya konflik peran. Konflik peran merupakan situasi di mana pegawai mengemban lebih dari satu peran kerja secara bersamaan namun saling bertentangan. Timbulnya masalah tersebut dapat meningkatkan tingkat stres pegawai, perputaran kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas, dan perubahan perilaku pegawai jika dibiarkan saja tanpa mendapatkan penyelesaian atas permasalahan tersebut.

Konsekuensi dari perubahan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, menghindari pekerjaan, menurunnya kualitas hubungan

interpersonal dengan rekan kerja/keluarga/teman, mudah lelah, dan mempunyai semangat kerja yang rendah. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa situasi yang hadapi saat ini dapat mempengaruhi perubahan kondisi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian relevan terdahulu yang dilakukan oleh Amelia et al (2023) mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan dampak signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian menggunakan *quota sampling* yang dimana hanya melibatkan individu untuk mewakili suatu jumlah dari jenis populasi. Untuk hasil penelitian stres kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja dengan menggunakan metode *quota sampling* memperoleh presentase sebesar 81.8% dan sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Peneliti memilih organisasi sebagai lokasi penelitian dikarenakan berdasarkan hasil pra-riset di dalam lingkup organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) juga mengalami stres kerja. Metode yang digunakan untuk pengambilan sample menggunakan metode *propotional random sampling* karena sesuai dengan subjek penelitian penulis. Dimana setiap responden terbagi menjadi beberapa kelompok namun tidak ada strata atau jenjang di dalamnya atau semua responden dianggap seimbang.

Sehubungan dengan hasil data pra-riset di atas, dapat disimpulkan bahwa tingginya stres kerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta didominasi oleh faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta**".

1.2. Pertanyaan Penelitian

Bersumber pada latar belakang penelitian tersebut, maka dapat menggambarkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
- c. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan beberapa pertanyaan yang dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta;
- b. Untuk menelaah dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta;
- c. Untuk menelaah dan membuktikan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu, dapat memperkaya khasanah kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan Pegawai Negeri Sipil dan menjadi salah

satu sumber keilmuan yang menjadi refensi penelitian lain di masa depan yang berhubungan dengan topik dan variabel yang sama.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai di lingkup kedinasan seperti, beban kerja dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini diharapkan bisa menjadi bekal bagi peneliti untuk menghadapi permasalahan di dunia kerja.

2) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pegawai dalam menurunkan stres kerja, mempunyai, beban kerja yang proposional, dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

3) Bagi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan informasi dan menjadi bahan evaluasi bagi tempat penelitian untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai sehingga dapat menangani aturan beban kerja pegawai yang proposional dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif serta menyenangkan.

4) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang bisa digunakan untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta bermanfaat bagi pembaca yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.