

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA
KAMBANG HAMBANG BARU KECAMATAN SALAM
BABARIS KABUPATEN TAPIN KALIMANTAN SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana



Disusun oleh:

NAURA FADELLA
(20612011046)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

Halaman Judul

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA
KAMBANG HAMBANG BARU KECAMATAN SALAM
BABARIS KABUPATEN TAPIN KALIMANTAN SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun oleh:

NAURA FADELLA

(20612011046)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru Kecamatan Salam Babaris Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan

Disusun oleh : Naura Fadella

NIM : 20612011046

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 21 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Pembimbing,



(Adita Nafisa, S.E,M.M)

NIDN. 0724068802



(Sinollah, S.SoS., M.AB)

NIDN.0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Naura Fadella
NIM : 20612011046
HARI : Rabu
TANGGAL : 12 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru Kecamatan
Salam Babaris Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

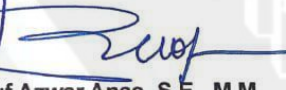


Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINIL

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 25 Juni 2024
Yang menyatakan,



Naura Fadella

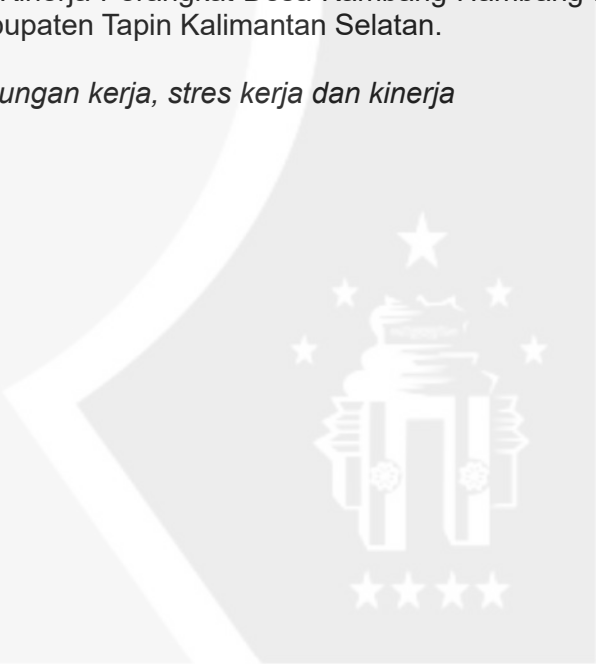
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Fadella, Naura. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru Kecamatan Hatungun Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan (Pembimbing: Sinollah, S. Sos., M. AB.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru Kecamatan Salam Babaris Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian berjumlah 34 pegawai. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, yaitu semua anggota perangkat desa dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifiak, secara persial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara persial stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dan secara simultan beban kerja lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru Kecamatan Salam Babaris Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: *beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja*



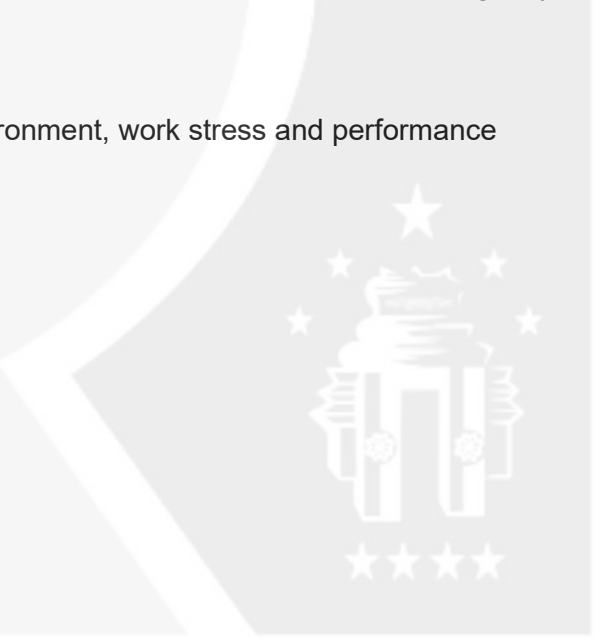
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAC

Fadella, Naura. 2024. The Influence of Workload, Work Environment, and Work Stress on the Performance of Kambang Hambang Baru Village Officials, Salam Babaris District, Tapin Regency, South Kalimantan (Supervisor: Sinollah, S. Sos., M. AB.)

This research aims to determine and analyze the influence of workload, work environment and work stress on the performance of Kambang Hambang Baru Village Officials, Salam Babaris District, Tapin Regency, South Kalimantan. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The population in the study was 34 employees. The sampling technique used is saturated sampling, that is, all members of the village apparatus are sampled. The results of this research show that partially workload has no effect and is not significant, partially the work environment has a positive and significant effect on performance, partially work stress has no effect and is not significant on performance. And simultaneously the workload of the work environment and work stress have a positive and significant effect on the performance of Kambang Hambang Baru Village Officials, Salam Babaris District, Tapin Regency, South Kalimantan.

Keywords: workload, work environment, work stress and performance



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

TANDA PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Yang terhormat ibu ika saya yang telah memberikan semangat untuk terus

kuliah, juga kepada Alm. Babe saya yang telah memotivasi saya dalam melanjutkan kuliah ini. Juga untuk yang paling tersayang adek saya Dena dan Ragil. Dan untuk keluarga kecilku, suami dan anak saya (gading). Terimakasih juga untuk saudara, teman-teman yang telah memberikan dukungan.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang" ini dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada Ibu dan Bapak tersayang atas Do'a dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan juga selaku Dosen Wali Saya yang memberikan arahan dan saran selama perkuliahan.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E M.M selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Bapak Sinollah, S.Sos.,M.AB selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
7. Seluruh Perangkat Desa yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

8. Saudara-saudara penulis yang selalu mendoakan dan memberi motivasi pada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2020 yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
10. Ibu, Babe, Adek, Suami dan Gading yang telah memberikan semangat untuk Saya.
11. Keluarga dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang, 26 Jani 2024



Naura Fadella

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
TANDA BERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan	5
1.4. Manfaat	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Empiris	7
2.2. Kajian Teoris.....	10
2.2.1. Kinerja Karyawan	10
2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.2.1.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	11
2.2.1.3. Karakteristik Kinerja Karyawan	11
2.2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2.2. Beban Kerja.....	13
2.2.2.1. Pengertian Beban Kerja	13
2.2.2.2. Faktor-faktor Beban Kerja	13
2.2.2.3. Indikator Beban Kerja.....	15
2.2.2.4. Dampak Beban Kerja	16
2.2.3. Lingkungan Kerja.....	17
2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.2.3.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	18
2.2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.2.4. Stres Kerja.....	19
2.2.4.1. Pengertian Stres Kerja	19
2.2.4.2. Faktor-faktor Stres Kerja	21
2.2.4.3. Pendekatan Stres Kerja	22
2.2.4.4. Indikator Stres Kerja.....	23
2.3. Hubungan Antara Variabel.....	24
2.4. Model Hipotesis Penelitian	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Rancangan Penelitian	30
3.2. Lokasi Penelitian	30
3.3. Variabel Penelitian	31
3.3.1. Variabel Penelitian	31
3.3.2. Definisi Operasional Variabel	31

3.4. Populasi dan Sampel	35
3.5. Sumber Data	37
3.5.1. Data Primer	37
3.5.2. Data Sekunder	37
3.6. Metode Pengumpulan Data	38
3.7. Teknik Analisis Data	39
3.7.1. Statistik Deskriptif	39
3.7.2. Uji Kualitas Data	39
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.7.4. Uji Hipotesis	41
3.7.5. Koefisien Determinasi	42
3.8. Uji Asumsi Klasik	42
3.8.1. Uji Normalitas	42
3.8.2. Uji Multikolonieritas	42
3.8.3. Uji Heteroskedastitas	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.2. Visi dan Misi	46
4.1.2.1. Visi	46
4.1.2.2. Misi	46
4.1.3. Pelaksanaan Penelitian	46
4.1.4. Karakteristik responden	47
4.1.5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	48
4.1.5.1. Skor Empirik	49
4.1.5.2. Deskriptif Kategori Data	50
4.1.6. Hasil Analisis Deskriptif	53
4.1.7. Uji Validitas dan Rehabilitas	55
4.1.8. Uji Asumsi Klasik	58
4.1.9. Pengujian Hipotesis	61
4.2. Pembahasan	67
4.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja	67
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	68
4.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	70
4.2.4. Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja	71
BAB V. PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	78

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Model Konsep	28
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Perbandingan Penelitian	9
Tabel 2 : Skedul Penelitian.....	31
Tabel 3 : Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	34
Tabel 4 : Daftar Jumlah Perangkat.....	35
Tabel 5 : Skala Likter	38
Tabel 6 : Norma Kategorisasi Data	40
Tabel 7 : Iktishar Penyebaran dan Pengembalian Angket	46
Tabel 8. Berdasarkan Jenis kelamin	47
Tabel 9. Berdasarkan Usia	47
Tabel 10. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 11 : Descriptive Statistic	49
Tabel 12. Norma Kategorisasi Data	50
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Beban Kerja	50
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Lingkungan Kerja	51
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Stres Kerja	52
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kategorisasi kinerja	53
Tabel.17 Hasil Analisis Deskriptif	54
Tabel 18. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	55
Tabel 19. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel 20. Hasil Validitas Stres Kerja (X3).....	56
Tabel 21. Hasil Validitas Kinerja	57
Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 23. Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 24. Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 25. Hasil Uji Statistic Regresi Linear Berganda	62
Tabel 26. Hasil Uji t.....	63
Tabel 27. Hasil Uji F.....	65
Tabel 28. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2 : Kartu Bimbingan.....	81
Lampiran 3 : Tanskrip Wawancara	83
Lampiran 4: Dokumentasi	84
Lampiran 5 : Curriculum Vitae.....	85
Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup	86
Lampiran 7 : Data Tabulasi	87
Lampiran 8 : Data Validitas	91
Lampiran 9 : Data Rehabilitas.....	93
Lampiran 10 : Data Asumsi Klasik	95
Lampiran 11: Data Uji Hipotesis.....	97



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan kegiatan usaha suatu perusahaan, yang mana sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Suatu bisnis akan berhasil berjalan jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Suatu bisnis yang dijalankan oleh suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Sumber daya manusia berperan dalam menentukan visi dan misi suatu perusahaan atau organisasi (Rachmawati dan Mauludin, 2018). Menurut Reni (2021), setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat ditingkatkan menurut Gibson (2012), yaitu faktor pribadi; kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografi, faktor psikografis; kepribadian, kognisi, motivasi dan beban kerja, faktor organisasi; kepemimpinan, penghargaan, lingkungan dan budaya organisasi. Menurut Handoko (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: efisiensi karyawan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, sistem kompensasi desain, dll. Faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini antara lain adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Didukung oleh hasil penelitian Milafatul, (2019) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Malik (2021) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Mifatul (2019) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson dalam Malik (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan waktu terbatas, sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikannya.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2016). Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salma (2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja menurut Hasibuan (2019) dapat menjadi penyebab dari berkurangnya kinerja pegawai.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menjamin kinerja sumber daya manusia yang baik dan tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan. Menurut penelitian Pangestuti (2020), stres di tempat kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sulastri (2020), stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian penelitian diatas maka penelitian peneliti akan membahas tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja aparatur desa Kambang Hambang Baru, Kecamatan Salam Babaris, Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan. Desa merupakan salah satu instansi pemerintah yang menangani data kependudukan. Tempat berkontribusi dalam melayani masyarakat desa. Pada dasarnya masyarakat memerlukan jasa, bahkan dapat dikatakan bahwa jasa tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Masyarakat masih menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari pemerintah, meski seringkali tuntutan tersebut tidak sesuai dengan harapan, karena secara empiris, pelayanan publik yang dilaksanakan selama ini masih rumit, lambat, mahal dan melelahkan. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik adalah suatu kegiatan atau serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan yang ditentukan oleh undang-undang bagi setiap warga negara, penduduk atas barang dan jasa, serta pelayanan administrasi yang disediakan oleh Pemerintah publik. Menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa adalah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rina selaku Sekretaris desa Kambang Hombang Baru Kecamatan Salam Babaris Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan, menyatakan bahwa terjadinya masalah terhadap perangkat desa yakni sikap kerja perangkat yang mengalami stres akibat harus melayani yang terkadang waktunya di luar jam kerja dan terkadang pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, sehingga menyebabkan beban kerja semakin menumpuk. Beban kerja yang tinggi menimbulkan stres kerja ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Permasalahan lain ialah lingkungan kerja yang dialami perangkat desa dimana terdapat banyak berkas lama yang sudah tidak berguna membuat ruangan menjadi lebih sempit, sehingga proses dalam menyelesaikan pekerjaan perangkat merasa tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis memfokuskan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kambang Hombang Baru Kecamatan Salam Babaris Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan”**.

1.1. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.1.1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hombang Baru ?
- 1.1.2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kambang Hombang Baru?
- 1.1.3. Bagaimana pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hombang Baru ?

- 1.1.4. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru ?

1.2. Tujuan

- 1.2.1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru.
- 1.2.2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru.
- 1.2.3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru.
- 1.2.4. Menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kambang Hambang Baru.

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat di jabarkan sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagi Desa Kambang Hambang Baru.

Hasil penelitian dapat memberikan masukan serta informasi kepada Perangkat Desa Kambang Hambang Baru. untuk meningkatkan kinerja perangkat.

- 1.3.2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi refensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan terkait stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perangkat.

1.3.3. Bagi Peneliti

Di harapkan menjadi penelitian ini sebagai sarana yang luas, dan untuk mengkaji atau menganalisis ilmu yang lebih luas lagi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat di jabarkan sebagai berikut :

1.4.1. Bagi Desa Kambang Hombang Baru.

Hasil penelitian dapat memberikan masukan serta informasi kepada Perangkat Desa Kambang Hombang Baru. untuk meningkatkan kinerja perangkat.

1.4.2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi refensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan terkait stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perangkat.

1.4.3. Bagi Peneliti

Di harapkan menjadi penelitian ini sebagai sarana yang luas, dan untuk mengkaji atau menganalisis ilmu yang lebih luas lagi.