



EFEK DARI BEBAN KERJA, SUASANA KERJA DAN INTERAKSI SOSIAL PADA PRESTASI KERJA SERTA KEMANTAPAN KERJA VARIABEL INTERVENING DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KUDUS

Aditya Angger Wibowo

Universitas Safin Pati, Indonesia

aditya_angger@usp.ac.id

Abstract. *This study aims to analyse the effects of workload, work atmosphere, and social interaction on work performance and job stability as intervening variables. To collect data, quantitative analysis was conducted on weighted questionnaires; the validity and reliability of the questionnaires were calculated; and data were collected from independent variables and mediating variables that support them. For estimation and interpretation of results, determining the sample size is crucial, particularly in the context of Structural Equation Modelling (SEM) study. 140 people made up the study's sample size, which employed 27 indicators. The following are the findings of the analysis carried out with Structural Equation Modelling (SEM): Workload significantly and negatively affects job stability. Job stability is positively and significantly impacted by the workplace. Social interaction has a positive and significant effect on job stability. Workload has a negative and significant effect on job performance. Work environment has a positive and significant effect on work performance. Social interaction has a positive and significant effect on work performance. Work performance is positively and significantly impacted by job stability. Job stability can operate as an intermediary between social interaction and job performance, but it cannot act as an intermediary between workload and work environment on work performance.*

Keywords: *Workload, Work environment, Social interaction, Job stability, Work performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa efek dari beban kerja, suasana kerja dan interaksi sosial pada prestasi kerja serta kemantapan kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengumpulkan data, analisis kuantitatif dilakukan pada kuesioner yang telah diberi bobot; perhitungan validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan; dan data diambil dari variabel bebas dan variabel mediasi yang mendukungnya. Untuk estimasi dan interpretasi hasil, penentuan jumlah sampel sangat penting, terutama ketika menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM). Ukuran sampel penelitian ini, yang menggunakan 27 indikator, berjumlah 140 responden. Hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan metode Modeling Equation Structural (SEM) adalah sebagai berikut: Beban kerja mempunyai efek negatif dan signifikan pada kemantapan kerja. Suasana kerja mempunyai efek positif dan signifikan pada kemantapan kerja. Interaksi sosial mempunyai efek positif dan signifikan pada kemantapan kerja. Beban kerja mempunyai efek negatif dan signifikan pada prestasi kerja. Suasana kerja mempunyai efek positif dan signifikan pada prestasi kerja. Interaksi sosial mempunyai efek positif dan signifikan pada prestasi kerja. Kemantapan kerja mempunyai efek positif dan signifikan pada prestasi kerja. Kemantapan kerja tidak bisa menjadi variabel intervening dari pada beban kerja dan suasana kerja pada prestasi kerja, tetapi bisa menjadi variabel intervening dari pada interaksi sosial pada prestasi kerja.

Kata kunci: *Beban kerja, Suasana kerja, Interaksi sosial, Kemantapan kerja, Prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang yang sedang memasuki era negara industri baru, Indonesia harus tetap terlibat dalam putaran roda ekonomi internasional yang penuh dengan dinamika. Dalam situasi ini, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia diperlukan untuk menjadi lebih kompeten untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai atau sumber daya manusia dalam lembaga pemerintah harus memberikan kontribusi dan kinerja yang baik kepada masyarakat tempat mereka bekerja. Dengan melakukan ini, pemerintah dapat mencapai visi, misi, dan targetnya. Menurut Hafied (2023: 35), tingkat keberhasilan pemerintah dapat diukur melalui kinerja staf pemerintah terhadap masyarakat. Semakin berkembangnya globalisasi menunjukkan peningkatan ekonomi, yang menimbulkan harapan bagi semua negara yang mampu bersaing. Tidak lepas dari lembaga pemerintah yang menginginkan hasil terbaik dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Bidang paling penting yang harus diperhatikan untuk kemajuan adalah sumber daya manusia. Ini karena dengan sumber daya manusia yang baik dan profesional, prestasi kerja lembaga pemerintah akan ditingkatkan, dan dengan sumber daya manusia yang buruk, kemajuan masyarakat akan terhenti. Menurut Mangkunegara (2019:70), prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suasana kerja, beban kerja, interaksi sosial, dan kemantapan kerja adalah beberapa komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai induk kerja, lembaga pemerintah harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Mereka harus menciptakan tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pemerintah saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang kuat karena kemajuan ilmu dan teknologi. Sumber daya manusia yang unggul akan menang, dan hal ini dapat dicapai dengan melampaui tujuan pemerintah. Oleh karena itu, lembaga pemerintah selalu meminta unit sumber daya manusianya—baik unit organisasi maupun individu—untuk menetapkan target prestasi kerja yang sesuai dengan prinsip masyarakat sejahtera. Karena keberhasilan organisasi pemerintah bergantung pada sumber daya manusia yang efektif, hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus dipelajari.

Mengetahui kebutuhan karyawan manajemen bermanfaat untuk memberikan kesan kepada pegawai pemerintah bahwa mereka diperhatikan oleh atasan mereka dan terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan (Sukirman, 2021: 20). Satu masalah besar yang dihadapi oleh setiap pegawai pemerintah di tempat kerja tersebut adalah meningkatkan kinerja karyawan (Khairani, 2020: 20). Tekanan dan ketegangan yang berasal dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya dapat menyebabkan beban kerja. Tekanan dan ketegangan ini berasal dari tuntutan target, suasana kerja, dan situasi social yang dapat meningkatkan kemungkinan bahaya dan tidak terkontrol (Ma'ruf, 2018: 70). Beban kerja, menurut Hasibuan (2019: 200), didefinisikan sebagai tingkat ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologis karyawan, yang dapat mempengaruhi cara mereka berpikir, emosi, dan keadaan psikologis mereka. Beban kerja adalah reaksi seseorang terhadap situasi eksternal yang dapat menyebabkan gangguan psikologis dan perilaku bagi karyawan pemerintah. Berbicara tentang masalah ini setiap hari. Menurut Abdurrahmat (2019: 200), suasana kerja yang tekanan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai. Institusi pemerintah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan mengurangi beban kerja.

Suasana kerja yang diberikan kepada pegawai di suatu lembaga pemerintah sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan lembaga. Siagian (2019: 90) mengatakan bahwa suasana kerja adalah tempat di mana para pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka setiap hari dengan semua sarana dan prasarana kerja yang mereka butuhkan. Winahyuningsih (2020: 80) mengatakan bahwa Lembaga pemerintah harus memperhatikan suasana kerja untuk menciptakan rasa aman, ketenangan, dan peningkatan hasil kerja. Interaksi antara orang dengan orang lain di tempat kerja atau di perusahaan dikenal sebagai interaksi sosial. Ini dimaksudkan untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Interaksi sosial adalah hubungan di mana dua atau lebih orang bergantung satu sama lain dan berinteraksi dengan pola yang konsisten (Koentjaraningrat, 2019: 4). Ketika dua orang memproses pesan satu sama lain, sebuah hubungan terbentuk. Interaksi sosial terdiri dari hubungan yang terus berubah antara individu, kelompok, atau individu dengan kelompok. Kemantapan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerja sama, imbalan yang diterima, dan faktor psikologis,

menurut Robbins (2019:180). Kemantapan kerja juga didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima pekerja dan jumlah kompensasi yang dianggap seharusnya diterima (Sutrisno, 2019:80). Diharapkan hasil kerja yang memuaskan dari pegawai yang mampu dan terampil karena mereka pasti memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena itu, tidak semua karyawan memenuhi harapan organisasi dalam hal kemampuan, ketrampilan, dan semangat kerja. Selain itu, Siagian (2019:10) menyatakan bahwa akan sangat menyenangkan untuk bertemu dengan orang yang memiliki garis keturunan dan pengalaman yang sama dengan kita. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral atau etika (Kaswan, 2019:85) Salah satu tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan produktif. Seorang pekerja akan menunjukkan loyalitas yang baik terhadap organisasi tergantung pada bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka, seperti atasan dan rekan kerja mereka. Perasaan dan kepuasan karyawan memengaruhi bagaimana pola interaksi rutin terjadi di tempat kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Handoko dan Sutrisno (2019:80), kemantapan kerja bergantung pada seberapa menyenangkan keadaan emosional orang yang melihat pekerjaan mereka. Ketika seseorang memantau pekerjaan mereka, itu menunjukkan bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka. Kemantapan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, yang menunjukkan perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai dan tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, strategi pencapaian target lembaga, dan strategi pekerjaan yang sesuai dengan renstra lembaga untuk mencapai visi dan misi pekerjaannya.

Dalam penelitian ini mengambil responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus berkaitan dengan beban kerja pegawai, yang menyebabkan banyak jam kerja yang tidak efektif dan efisien. Beban kerja memiliki pengaruh positif maupun negatif dalam pelaksanaannya. Beban kerja yang negatif menyebabkan penurunan semangat kerja, penurunan kinerja dalam pekerjaan, dan

ketidakmampuan untuk mencapai tujuan atau target yang lebih baik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebaliknya, beban kerja yang positif meningkatkan motivasi pribadi, mendorong bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi hidup. Triatna, 2019:115 menyatakan organisasi bergantung pada beban kerja, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika dilihat dari perspektif jam kerja, banyak hal yang menyebabkan beban kerja bagi karyawan, seperti lingkungan kerja yang tidak memadai, konflik dengan rekan kerja, masalah personal, dan beban kerja yang melebihi kemampuan mereka. Selain itu, lembur atau bekerja di luar jam kerja adalah faktor lain yang dapat menyebabkan beban kerja, karena karyawan sudah lelah dan memiliki kepentingan pribadi.

Teori Beban Kerja

Bergantung pada kemampuan dan keahlian masing-masing, setiap orang memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda. Beban kerja adalah kondisi internal yang dapat merusak dan tidak terkontrol yang disebabkan oleh tuntutan fisik (fisik), lingkungan kerja, dan keadaan sosial. Keadaan ini dapat mengganggu pekerjaan sehari-hari (Permatasari & Prasetyo, 2020:90). Dalam pekerjaan mereka, karyawan juga diwajibkan untuk menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Safitri & Astutik (2020: 30), ketegangan mempengaruhi kondisi fisik, emosi, dan jalan pikiran seseorang. Namun, menurut Permatasari & Prasetyo (2020: 90), beban kerja adalah ketika seseorang mengalami tekanan atau ketegangan di tempat kerjanya, sehingga mereka menunjukkan reaksi negatif dan merasa terbebani untuk menyelesaikan tugas mereka. Semua orang memiliki masalah dalam hidupnya, terutama mereka yang bekerja, dan beban kerja adalah salah satu masalah yang paling umum bagi mereka. Mereka harus menyelesaikan tugas itu sendiri atau dengan bantuan orang lain. Menurut Vanchapao (2022:40), beban kerja adalah keadaan emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan untuk mengatasi tekanan. Namun, menurut Nusran (2021:80), ada dua komponen yang bertanggung jawab atas munculnya beban kerja: faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan termasuk kondisi fisik dan hubungan di tempat kerja. Faktor personal termasuk sifat kepribadian individu, peristiwa pribadi, dan kondisi individu. Menurut Munandar (2019:33), membedakan antara beban kerja positif dan destruktif karena beban kerja kadang-kadang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kondisi psikologis yang tidak seimbang yang dialami oleh pekerja di tempat kerja mereka, yang ditunjukkan dengan emosi dan tingkah laku yang tidak biasa. Empat kategori utama penyebab beban kerja yang berkaitan dengan pekerjaan adalah sebagai berikut: Lingkungan fisik di tempat kerja, seperti ketidakpastian lingkungan memengaruhi desain struktur organisasi, dan ketidakpastian juga memengaruhi tingkat beban kerja di kalangan para pegawai; karena peran atau tugas adalah stressor karena peran atau tugas adalah kondisi di mana pegawai merasa terlalu banyak tanggung jawab, merasa bahwa tanggung jawabnya terlalu besar, atau memainkan berbagai peran di tempat kerja; dan penyebab beban kerja antar pribadi adalah karena ketidakpastian lingkungan memengaruhi desain struktur organisasi. Berlebihan beban kerja mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, menurut Badeni (2020:70), karena beban kerja adalah kondisi ketegangan emosi yang dialami seseorang yang diproses secara fisik, mental, atau psikologis. Menurut Sunyoto (2020:50), beban kerja adalah sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja, termasuk pegawai, dan menangani beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Faktor internal dan eksternal dapat menyebabkan beban kerja yang dialami oleh karyawan; oleh karena itu, perusahaan mengelola bagaimana beban kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dialihkan ke arah yang berdampak positif.

Teori Suasana Kerja.

Suasana kerja, menurut Afandi (2020:70), mencakup semua hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Ini termasuk suhu, kelembaban, pencahayaan, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan kurangnya perlengkapan kerja. Suasana kerja diduga memengaruhi perilaku karyawan. Dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu, suasana kerja sangat penting. Ini terdiri dari elemen seperti tenaga kerja, manajer perusahaan, alat kerja, kondisi kerja, dan pola kebijakan. Suasana kerja, menurut Nitisemito dalam Nuraini (2020:90), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diembankan kepada mereka. Ini karena suasana kerja yang baik tidak hanya dapat membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga dapat membuat mereka lebih baik

dalam kinerja mereka. Sangat penting untuk mengingat bahwa suasana kerja di suatu perusahaan berdampak langsung pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan tempat kerja yang tidak menyenangkan dapat menurunkannya. Kondisi tempat kerja yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang terbaik, dalam lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman. Setelah beberapa waktu, konsekuensi dari ketidaksesuaian di tempat kerja akan terlihat. Lebih banyak orang dapat bekerja dan menghabiskan lebih banyak waktu karena suasana kerja yang tidak sehat. Akibatnya, sistem kerja yang efektif tidak dapat dibuat. Sementara Siagian (2018:70) menyatakan bahwa suasana kerja adalah suasana kerja di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka setiap hari dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan, Sri Widodo (2018:90) menyatakan bahwa suasana kerja adalah suasana kerja di mana karyawan memiliki akses ke semua sarana dan prasarana kerja yang mereka butuhkan untuk melakukannya.

Menurut beberapa pendapat di atas, suasana kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan saat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang memenuhi syarat untuk melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka. Pemimpin harus menyadari bahwa suasana kerja yang baik di perusahaan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Siagian (2019:70), ada dua kategori utama lingkungan kerja. Yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua situasi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan. Beberapa contoh lingkungan kerja fisik yang baik adalah sebagai berikut: bangunan tempat kerja tidak hanya menarik untuk dilihat, tetapi juga dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan karyawan; tersedianya peralatan kerja yang memadai; kafetaria, baik di tempat kerja perusahaan maupun di tempat lain; dan tempat untuk melepaskan lelah, seperti tempat istirahat. Suasana kerja non-fisik, juga dikenal sebagai lingkungan kerja non-fisik, adalah tempat kerja yang menyenangkan karena menghasilkan hubungan kerja yang positif antara karyawan dan atasan mereka. karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa sebagaimana pendapat diatas dapat disimpulkan. Berikut yang dapat bahwa suasana kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari

fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan. Sedangkan suasana kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Suasana kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Suasana kerja perusahaan, menurut Sri Widodo (2020:90), mencakup semua situasi yang terjadi di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang mempengaruhi suasana kerja termasuk cahaya. Cahaya sangat penting dan bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh karena itu, penting untuk memiliki cahaya yang tepat yang dapat menerangi karyawan tetapi tidak menyilaukan mereka. Setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu berbeda, dan tubuh manusia memiliki sistem tubuh yang sempurna untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Temperatur di tempat kerja harus dalam keadaan normal. Namun, kemampuan untuk menyesuaikan diri ini memiliki batasan. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh yang tidak lebih dari lima belas persen lebih dingin daripada temperatur normal. Kelembaban tubuh terkait atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan interaksi antara kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara akan memengaruhi kondisi tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh. Kondisi udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menyebabkan pengurangan panas yang signifikan dari tubuh. Karena sirkulasi udara di tempat kerja sangat penting karena oksigen diperlukan oleh semua makhluk hidup untuk metabolisme dan kelangsungan hidup. Apabila kadar oksigen rendah, udara di sekitar menjadi kotor karena gas dan bau yang berbahaya bagi tubuh. Oleh karena itu, udara harus menjadi sumber utama saat bekerja. Misalnya, menempatkan tanaman dan pohon di sekitar tempat kerja agar karyawan merasa nyaman. Kebisingan, salah satu polusi yang cukup membuat para pakar bingung, adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama selama waktu yang lama. Bunyi ini dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, dan menurut beberapa penelitian, kebisingan yang serius bahkan dapat menyebabkan kematian. Interaksi atasan-bawahan, juga dikenal sebagai hubungan atasan-bawahan, memengaruhi cuaca panas sebesar 35%, yang dapat mendorong dan menarik karyawan. Karena manusia adalah

mahluk sosial, mereka selalu membutuhkan kehadiran orang lain untuk dapat berinteraksi dan memenuhi kebutuhan sosialnya. Setiap orang ingin bekerja sama, karena kita tahu bahwa tanpa bantuan dan kehadiran orang lain, orang tidak akan mampu menyelesaikan semua tugas yang ada.

Teori Interaksi Sosial.

Interaksi sosial didefinisikan sebagai hubungan yang terdiri dari dua atau lebih orang yang bergantung satu sama lain dan berinteraksi secara teratur, menurut Wisnuwardhani dan Sri (2019:20). Menurut Cangara (2019:40), komunikasi interpersonal dianggap sebagai cara utama untuk mengubah perilaku dasar. Menurut Luthans (dalam Oktavia, 2019:200), komunikasi interpersonal dianggap sebagai cara utama untuk mengubah perilaku dasar. Namun, menurut Rakhmat (2019:100), komunikasi interaksi sosial bekerja dengan baik ketika orang berbicara satu sama lain dengan bebas dan memiliki timbal balik yang baik. Pengertian sempit dari hubungan antar manusia adalah hubungan yang terjadi antara seseorang dan orang lain dalam segala aspek kehidupan sehingga kedua pihak merasa puas dan bahagia. Secara langsung dalam suatu organisasi kerja dan dalam berbagai situasi, komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain bertujuan untuk meningkatkan semangat kerjasama dan menciptakan perasaan dan kepuasan. Komunikasi antar pribadi adalah jenis komunikasi manusia di mana orang-orang saling mempengaruhi dan akrab (Mubarok dan Made, 2020:80). Tujuan hubungan antar manusia dalam organisasi juga dapat membantu mencegah perselisihan, terutama perselisihan antar pribadi atau interpersonal di kantor, yang biasanya mengganggu aktivitas organisasi. Menurut Utami dan Margaretha (2020:50), menunjukkan cara mengembangkan interaksi sosial dengan menunjukkan efektifitas komunikasi antar individu. Keterbukaan terdiri dari tiga komponen: penyampaian pesan yang efektif harus terbuka kepada orang yang menerimanya, kesediaan untuk bersikap jujur terhadap tanggapan lawan bicara, dan kepemilikan atas perasaan dan pikiran yang disampaikan. Memahami dan mengakui pendapat orang lain tentang situasi dan kondisi tertentu. Dalam komunikasi, ada sikap mendukung yang membantu orang memahami tujuan komunikasi. Membiasakan diri dengan sikap positif terhadap diri sendiri adalah bagian dari sikap positif langkah pertama. Langkah kedua adalah menunjukkan sikap optimis terhadap keadaan komunikasi agar tercipta pola

interaksi yang efektif. Kesetaraan dalam komunikasi antar pribadi diperlukan; namun, ini tidak berarti bahwa setiap orang menerima semua perilaku verbal dan nonverbal orang lain. Menurut DeVito (2019:200), beberapa metrik yang mempengaruhi komunikasi interaksi sosial adalah sebagai berikut: Komunikasi yang efektif membuat Anda percaya diri, membuat Anda tidak takut dilihat orang lain, dan membuat Anda selalu merasa nyaman dengan orang lain. Kebersamaan kebersamaan adalah ketika pembicara dan pendengar bersatu, menciptakan rasa ikatan dan keharmonisan. Karena kebersatuan antar individu yang efektif disertai dengan hubungan yang menyatukan manajemen interaksi, bahasa yang menunjukkan solidaritas dianggap lebih baik daripada bahasa yang tidak.

Tidak ada yang merasa diabaikan atau paling penting dalam manajemen interaksi yang efektif. Masing-masing orang berkontribusi pada komunikasi secara keseluruhan. Daya ekspresi adalah kemampuan untuk mengkomunikasikan keterlibatan langsung dalam interaksi interpersonal. Dalam kasus ini, daya ekspresi sama dengan keterbukaan, jadi ada keterlibatan. Jenis keterlibatan ini mencakup hal-hal seperti mengambil tanggung jawab atas pikiran dan perasaan saya sendiri, mendorong keterbukaan atau ekspresi orang lain, dan memberikan umpan balik yang masuk akal. Orientasi kepada orang lain mengacu pada kemampuan kita untuk menyesuaikan diri dengan lawan bicara kita saat berbicara dengan orang lain. Abizzar dalam Hope dan Ahmad (2020:70) berpendapat bahwa membangun hubungan yang positif dengan lawan bicaranya melalui komunikasi interaksi sosial yang dilandasi oleh persepsi positif. Hubungan yang lebih baik akan memungkinkan kerja sama yang lebih baik, dan hubungan yang lebih baik akan membuat semua orang di dalam dan di luar organisasi lebih akrab. Menurut Daryanto dan Muljo Raharjo (2019:45), interaksi sosial adalah proses pertukaran makna antara pembicara dan pendengar (Hrapan dan Ahmad, 2019:30). Setelah menguraikan cara mengembangkan interaksi sosial di atas, Hanani (2020:30) mengatakan bahwa beberapa indikator interaksi sosial adalah sebagai berikut: terjadi atas dorongan berbagai faktor, menimbulkan dampak secara sengaja atau tidak sengaja, biasanya terjadi antara dua orang, bervariasi dan berpengaruh, dan menggunakan berbagai lambing yang bermakna. Suryanto (2020:100) mengatakan bahwa beberapa indikator interaksi sosial adalah sebagai berikut: konteks adalah hal yang kompleks, komponen, sumber penerima menunjukkan keterlibatan seseorang dalam berkomunikasi baik sebagai sumber maupun penerima, dan encoding-decoding, baik sebagai sumber maupun penerima sumber penerima, seseorang

mengawali proses komunikasi dengan mengemas pesan pikiran atau ide yang dituangkan, kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan pesan dan saluran, pesan yang sebenarnya adalah hasil fisik dari proses kodifikasi.

Teori Kemantapan Kerja.

Kemantapan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menurut Robbins (2020: 100). Ini adalah perbedaan antara kompensasi yang diharapkan pekerja dan yang sebenarnya mereka terima. Salah satu bagian yang sangat penting dari organisasi adalah memastikan bahwa orang menikmati pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perilaku kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemantapan kerja mereka. Perilaku seperti malas, rajin, produktif, atau apatis adalah beberapa contohnya. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan ditentukan oleh sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka. Jika kebutuhan karyawan perusahaan sesuai dengan yang diberikan perusahaan, tingkat kepuasan karyawan akan tinggi. Ketidakpuasan karyawan dapat berupa prestasi kerja yang buruk, tingkat kemangkiran yang tinggi, kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Ada sejumlah variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Sinambela (2020:200). Faktor pegawai termasuk kecerdasan, keahlian khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja; faktor sosial termasuk hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan untuk berkreasi, dan hubungan kemasayarakatan; dan faktor pekerjaan termasuk memiliki lebih banyak pekerjaan untuk dilakukan. Pemantauan kerja, menurut Wibowo (2020:120), adalah evaluasi pekerjaan seseorang dan konteksnya, serta evaluasi karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional yang mereka alami di tempat kerja. Beberapa indikator kemantapan kerja, menurut Robbins dan Judge (2020:130), adalah sebagai berikut: lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik. Studi: Pekerja memilih tempat kerja yang aman, aman, dan tidak merepotkan. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih suka bekerja dekat rumah mereka, di lingkungan yang bersih dan modern, dengan alat yang memadai, dan dengan upah yang wajar. Jika upah dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pengupahan masyarakat, kemungkinan besar

mereka akan puas. Bagi sebagian besar pekerja, bekerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka dengan rekan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa kemantapan kerja meningkat dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung. Perilaku atasan juga merupakan faktor utama dalam kepuasan karyawan. Indikator kemantapan kerja, menurut Ndraha (2021:40), Jenis pekerjaan, organisasi dan manajemen, supervisi, kesempatan maju, kondisi pekerjaan, gaji dan keuntungan, bonus dan insentif, dan keinginan untuk sistem upah dan promosi yang adil.

Teori Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Melihat hasil penilaian kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk melihat kemajuan perusahaan. Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas tertentu dikenal sebagai prestasi kerja, menurut Sinambela (2020:30). Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh interaksi sosial, suasana kerja, dan beban kerja terhadap kinerja kerja. Prestasi kerja, menurut Sutrisno (2020:121), didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja ini menunjukkan tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Tingkat pencapaian ini diperlukan oleh lembaga selama proses perencanaan strategi organisasi. Fokus penilaian kinerja adalah kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut pendapat dari Bangun (2020:221), ialah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan—kebutuhan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tertentu, suatu pekerjaan harus memenuhi standar pekerjaan. Berdasarkan kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ialah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Prestasi kerja organisasi menunjukkan pencapaian ini. Menurut Edison (2020:45), prestasi kerja adalah hasil dari proses menghitung variabel yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja termasuk kemampuan secara psikologis, menurut Wirawan (2020:221). Seseorang akan lebih mudah mencapai tingkat kinerja terbaik jika mereka memiliki pendidikan yang memadai dan teknik berpikir kreatif untuk melakukan tugas sehari-hari. Ini sangat penting bagi organisasi. Bagaimana

pimpinan dan karyawan melihat keadaan kerja di lingkungan organisasi mereka adalah sumber motivasi. Mereka yang memiliki pandangan positif tentang kondisi kerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sedangkan mereka yang memiliki pandangan negatif akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja ini mencakup hubungan antara tempat kerja, fasilitas, iklim, kebijakan perusahaan, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2020:155), spesifikasi dan jelas adalah beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja. Jelas berarti hasilnya dapat dipahami dengan benar dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi. Ketika dua atau lebih pengukur kinerja mencapai kesimpulan yang sama, dianggap objektif, baik kuantitatif maupun kualitatif. Seharusnya relevan dan didukung oleh aspek yang relevan. Untuk menunjukkan input, output, keberhasilan, hasil, manfaat, dan dampak, penting dan harus berguna. Ini juga harus menunjukkan proses yang fleksibel dan sensitif terhadap perubahan. Kemampuan untuk melakukan kegiatan harus dikombinasikan dengan kemampuan yang mungkin dan hasilnya. Dengan biaya yang tersedia, data atau informasi yang terkait dengan indikator kinerja yang relevan dapat dikumpulkan, diproses, dan dianalisis dengan efisien.

Untuk menjamin keberlangsungan suatu organisasi, kinerja sangat penting. Ada beberapa komponen yang dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah atau tinggi dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Goleman dalam Yenti (2020: 30), ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang. Indikator-indikator ini berasal dari pekerjaan individu tersebut. Kualitas adalah salah satu dari lima indikator tersebut. Ini adalah tingkat di mana hasil akhir hampir sempurna dalam hal memenuhi tujuan perusahaan. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam bentuk jumlah siklus aktivitas atau unit kerja. Ketepatan waktu adalah jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan. Kemandirian adalah ketika seorang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain. Komitmen berarti bahwa karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2020:65), ada beberapa ukuran kinerja kualitas kerja, salah satunya adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang seharusnya mereka lakukan. Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari Kecepatan kerja setiap karyawan menunjukkan kuantitas kerja ini. Seberapa akurat atau akurat karyawan melakukan tugas mereka Memiliki kesadaran akan kewajiban untuk

melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan adalah tanggung jawab Anda.

METODE PENELITIAN

Menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan pada kuesioner yang telah diberi bobot; perhitungan validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan; dan data diambil dari variabel bebas dan variabel mediasi yang mendukungnya. Untuk estimasi dan interpretasi hasil, penentuan jumlah sampel sangat penting, terutama ketika menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM). Ukuran sampel penelitian ini, yang menggunakan 27 indikator, berjumlah 140 responden. Fokus penelitian studi adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dengan random sampling. Penelitian deskriptif ini mempertimbangkan tiga variabel eksogen: beban kerja, suasana kerja, interaksi sosial dan kemandirian kerja sebagai variable intervening dan prestasi kerja sebagai variable endogen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja, suasana kerja, interaksi sosial mempengaruhi prestasi kerja dan kemandirian kerja sebagai variable intervening (Sugiyono, 2020:120).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Indeks	Faktor fenomena	load calculation	Penjelasan
BK.4	Beban.kerja	0,765	V
BK.3	Beban.kerja	0,699	V
BK.2	Beban.kerja	0,763	V
SK.1	Beban.kerja	0,630	V
SK.3	Suasana.Kerja	0,798	V
SK.4	Suasana.Kerja	0,784	V
SK.5	Suasana.Kerja	0,607	V
IS.1	Interaksi.sosial	0,727	V
IS.3	Interaksi.sosial	0,874	V
IS.4	Interaksi.sosial	0,870	V
IS.5	Interaksi.sosial	0,788	V

KK.4	Kemantapan.kerja	0,838	V
KK.3	Kemantapan.kerja	0,730	V
KK.2	Kemantapan.kerja	0,833	V
KK.1	Kemantapan.kerja	0,879	V
PK.4	Prestasi.kerja	0,848	V
PK.3	Prestasi.kerja	0,934	V
PK.2	Prestasi.kerja	0,935	V
PK.1	Prestasi.kerja	0,868	V

Sumber: Data Primer yang diolah.

Uji AVE

Tabel

Uji Variance Extracted (AVE)

Nomor	Faktor fenomena	AVE	Penjelasan
1.	Beban.kerja	0,508	V
2.	Suasana.kerja	0,538	V
3.	Interaksi.sosial	0,662	V
4.	Kemantapan.kerja	0,672	V
5.	Prestasi.kerja	0,803	V

Sumber: Data Primer yang diolah.

Uji Discriminant Validity

Tabel

Uji discriminant validity,

Faktor fenomena	Beban.kerja	Suasana.kerja	Interaksi.sosial	Kemantapan.kerja	Prestasi.kerja
Beban.kerja	0,712				
Suasana.kerja	0,489	0,733			
Interaksi.sosial	0,103	0,256	0,815		
Kemantapan.kerja	0,218	0,197	0,175	0,818	
Prestasi.kerja	0,204	0,176	0,154	0,104	0,898

sumber.: Data Primer yang diolah.

THE EFFECTS OF WORKLOAD, WORK ATMOSPHERE, AND SOCIAL INTERACTIONS ON WORK PERFORMANCE AND JOB STABILITY AS INTERVENING VARIABLES IN THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OF KUDUS REGENCY

Uji Reliabilitas

**Tabel Uji
Reliabilitas,**

Nomor	Faktor fenomena	CR	CO	Penjelasan
1.	Beban.kerja	0,806	0,700	R
2.	Suasana.kerja	0,777	0,700	R
3.	Interaksi.sosial	0,888	0,700	R
4.	Kemantapan.kerja	0,880	0,700	R
5.	Prestasi.kerja	0,944	0,700	R

Sumber: Data Primer yang diolah.

Uji Analisa Outliers

**Tabel Uji
Analisa Outliers**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
30	36,978	0,013	0,695
97	36,313	0,015	0,415
101	35,332	0,017	0,281
67	35,084	0,021	0,136
0	0	0	0
0	0	0	0
5	6,468	0,997	1,001
82	6,464	0,997	0
34	5,678	0,998	0,998
13	5,157	1,001	0

Sumber: Data Primer yang diolah.

Uji Asumsi atas Multikolinearitas

Tabel

Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
32	36,977	0,013	0,695

sumber.: Data Primer yang diolah.

Uji Persamaan Regresi

Tabel

Standardised Regression Weights,

Faktor fenomena	Penilaian
Kemantapan.kerja <--- Suasana.kerja	0,131
Kemantapan.kerja <--- Beban.kerja	-0,088
Kemantapan.kerja <--- Interaksi.sosial	0,106

Prestasi.kerja	<---	Suasana.kerja	0,131
Prestasi.kerja	<---	Beban.kerja	-0,188
Prestasi.kerja	<---	Interaksi.sosial	0,007
Prestasi.kerja	<---	Kemantapan.kerja	0,338

sumber.: Data Primer yang diolah

Uji Koefisien Determinasi (R^2),

Tabel

Square Multiple Correlation,

Faktor fenomena	Penilaian
Kemantapan.kerja	0,256
Prestasi.kerja	0,347

sumber.: Data Primer yang diolah.

Pengujian Hipotesis.

Tabel

Hasil pengujian hipotesis dengan SEM,

Faktor fenomena			CR,	P,
Kemantapan-kerja	<---	Suasana-kerja	3,7561	0,006
Kemantapan.kerja	<---	Beban.kerja	-2,5611	0,008
Kemantapan.kerja	<---	Interaksi.sosial	4,8921	0,004
Prestasi.kerja	<---	Suasana.kerja	3,7921	0,009
Prestasi.kerja	<---	Beban.kerja	-2,2511	0,002
Prestasi.kerja	<---	Interaksi.sosial	4,0541	0,008
Prestasi.kerja	<---	Kemantapan.kerja	3,0701	0,003

Sumber: Data Primer yang diolah.

Uji Mediasi

Tabel

Uji Mediasi,

Faktor fenomena	Interaksi.sosial	Suasana.kerja	Beban.kerja	Kemantapan.kerja
Kemantapan.kerja	0,156	0,147	- 0,126	0
Prestasi.kerja	0,056	0,186	- 0,294	0,316

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja pada kemantapan kerja

Menurut George dan Jones (2019:240), ketidakpastian lingkungan, tanggung jawab mental, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan organisasi dapat menjadi sumber beban kerja. Berlebihan beban kerja akan menghambat kemantapan kerja. Berdasarkan indikator penelitian ini, yang termasuk tingkat beban kerja responden, penjelasan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan pada kemantapan kerja. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus tidak akan memiliki kemantapan dalam bekerja jika mereka merasa beban kerja yang mereka lakukan melebihi standar pekerjaan mereka. Pegawai dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus mengatakan bahwa pemimpin memperlakukan karyawan secara tidak adil dan tidak percaya diri dalam pekerjaan mereka. Diukur dari persepsi responden tentang jumlah waktu kerja yang berlebihan. Jika waktu kerja standar masih kurang, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus yakin dapat menyelesaikan semua tugasnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kemantapan yang dirasakan pegawai. Konflik diukur berdasarkan persepsi responden tentang hubungan antara pegawai dan pimpinan mereka. Konflik dapat terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus kapan saja. Akibatnya, jika konflik tidak diselesaikan, kualitas kerja pegawai akan menurun. Pengukuran komunikasi didasarkan pada persepsi responden tentang tingkat komunikasi yang kurang efektif yang dianggap baik oleh anggota staf antara satu sama lain. Karena pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dapat berkomunikasi dengan baik secara teknis dan non-teknis, ada kemungkinan penurunan kemantapan dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019:200), orang yang mengalami beban kerja menjadi panik dan merasa khawatir, sehingga mereka sering marah. Mereka bisa marah, agresif, tidak dapat santai, atau tidak kooperatif di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa kemantapan kerja

karyawan akan meningkat dengan beban kerja yang lebih besar, dan sebaliknya, akan meningkat dengan beban kerja yang lebih rendah.

Pengaruh Suasana Kerja pada Kemantapan Kerja

Robbins dan Judge (2020: 100) menyatakan bahwa suasana kerja adalah suatu keadaan dan kondisi emosional yang mempengaruhi pandangan pegawai tentang pekerjaan yang baik atau buruk. Suasana kerja yang baik di perusahaan sangat penting karena membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan mereka lebih giat dan lebih puas dengan diri mereka sendiri. Menurut indikator penelitian ini, penjelasan tentang lingkungan tempat kerja berdampak positif dan signifikan pada kemantapan kerja. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus akan merasa nyaman di tempat kerja mereka dan memiliki fasilitas kerja yang memadai. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas tinggi, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Fasilitas ini dianggap mampu memenuhi kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga, serta kelancaran pekerjaan yang didukung oleh fasilitas ini, akan menghasilkan peningkatan tingkat output. Semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha untuk bekerja sama dengan sesama pegawai dalam setiap tugas yang mereka selesaikan. Hubungan atasan dengan bawahan. Jika seorang atasan menunjukkan hubungan kerja yang baik kepada seluruh staf setiap hari, staf akan merasa lebih nyaman dengan pekerjaan mereka. Untuk membuat pekerjaan lebih mudah, karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus harus bekerja sama dalam beberapa bagian. Ini akan meningkatkan atmosfer di tempat kerja. Sedarmayanti (2020:50) mengatakan bahwa suatu tempat adalah sekumpulan ada sejumlah fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Suasana kerja yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi suasana kerja pegawai. Ada bukti bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik lebih produktif.

Pengaruh Interaksi Sosial pada Kemantapan Kerja

Menurut Dayakisni (2020:100), Orang berhubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu untuk memenuhinya. Kumpulan dua atau lebih orang

yang berinteraksi secara teratur dan bergantung satu sama lain dikenal sebagai hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menentukan tingkat hubungan antar individu, bukan hanya konten. Kemampuan untuk memulai hubungan dengan orang lain adalah salah satu indikator penelitian yang menunjukkan bahwa penjelasan interaksi sosial berdampak positif dan signifikan terhadap kemantapan kerja. Semua karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja dengan orang lain; hubungan sosial yang positif ini dapat membantu karyawan menjadi lebih kuat di tempat kerja. Kemampuan untuk berdiri sendiri. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus memiliki kemampuan untuk secara jujur dan terbuka mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan mereka kepada orang lain sambil menghormati hak orang lain. Ini membantu meningkatkan kualitas kerja mereka. Kemampuan untuk membuka diri: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha untuk tetap terbuka saat berinteraksi dengan sesama karyawan. Fakta bahwa bersikap terbuka terhadap orang lain dapat menyebabkan karyawan merasa lebih tenang saat bekerja. Kemampuan untuk membantu orang lain: Semua karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha membantu sesama karyawan mereka jika mereka menghadapi masalah atau kesulitan di tempat kerja. Hubungan kerja yang baik ini dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dengan pekerjaan mereka. Kemampuan untuk mengatasi ketidaksepakatan individu : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus tidak memiliki masalah yang berlangsung lama yang dapat mengurangi kemantapan kerja mereka. Jika ada hubungan atau komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan pimpinan mereka, pegawai akan merasa lebih nyaman saat bekerja. Ini karena hubungan sosial berkorelasi positif dengan kemantapan kerja mereka. Interaksi sosial sesama karyawan akan meningkatkan keterbukaan dan hubungan yang lebih baik, yang berdampak pada kemantapan kerja, menurut Suwatno (2020:120).

Pengaruh Beban Kerja pada Prestasi Kerja

Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, menurut Safitri dan Astutik (2020: 20). Beban kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang dalam kinerja. Kinerja yang tidak teratasi pasti berpengaruh. Setiap karyawan harus mengerahkan segala kekuatan mereka agar bisa menyelesaikan

tugas lebih cepat dan efektif baik karena beban kerja. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja mereka. Berikut adalah penjelasan tentang pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator penelitian ini: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus akan menurun secara bertahap jika mereka merasa beban kerja yang mereka lakukan melebihi standar pekerjaan mereka. Konsep pemimpin Pegawai dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus merasa bahwa pemimpin memiliki sikap yang berbeda terhadap setiap karyawan. Ini membuat mereka merasa tidak diperlakukan secara adil, yang berdampak pada penurunan kinerja mereka. Waktu Kerja: Jika waktu kerja standar masih kurang, pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dianggap cukup untuk menyelesaikan semua tugas organisasi. Hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja pekerja di posisi tersebut. Konflik, diukur berdasarkan bagaimana responden melihat hubungan antara karyawan dan pimpinan mereka. Konflik di antara karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dapat terjadi kapan saja, dan menyelesaikannya akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Komunikasi: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dapat berkomunikasi secara efektif dalam bidang non-teknis dan teknis. Oleh karena itu, kinerja yang menurun dapat ditingkatkan secara bertahap. Kekuatan atau tekanan pada tubuh ditunjukkan oleh beban kerja. Menurut Robbin dalam Wahyudi (2020: 102), beban kerja tidak selalu bersifat negatif atau buruk. Orang yang menginginkan peningkatan kinerja tidak puas dengan hasil yang mereka capai dan selalu berusaha untuk lebih baik.

Pengaruh Suasana Kerja pada Prestasi Kerja.

Suasana kerja, menurut Desi (2015:25), mencakup keseluruhan fasilitas dan bahan yang dihadapi seseorang, lingkungan tempat mereka bekerja, teknik kerja mereka, dan pengaturan kerja mereka baik secara individu maupun tim. Suasana kerja sangat penting bagi perusahaan karena membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki efek positif, seperti menjadi lebih rajin, yang dapat meningkatkan kinerja mereka, yang menunjukkan bahwa suasana kerja memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja. Berdasarkan indikator penelitian ini, seperti bangunan tempat kerja, penjelasan tentang suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan. Jika karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus memiliki lingkungan kerja yang nyaman, mereka akan merasa lebih senang bekerja dan berpotensi meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Peralatan kerja yang memadai. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha untuk memiliki peralatan kerja yang lengkap dan dapat membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Fasilitas: Fasilitas yang disediakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dianggap mampu memenuhi kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Pegawai akan lebih produktif jika mereka memiliki kelancaran pekerjaan yang didukung oleh fasilitas ini. Hubungan karyawan setingkat Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja mereka saat mengerjakan tugas tertentu. Hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif. Hubungan antara pimpinan dan karyawan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha bekerja sama dan berkomunikasi setiap hari. Hubungan kerja yang baik antara satu sama lain akan menghasilkan kinerja yang lebih baik setiap hari. Kerjasama antar pegawai: Semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus harus bekerja sama dalam beberapa bagian kerja agar lebih mudah menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Suhendi dan Anggara (2020: 80), ada sejumlah variabel yang berhubungan dengan kualitas suasana kerja yang dihasilkan oleh pekerjaan karyawan. Ini termasuk penerangan dan cahaya di tempat kerja, suhu dan temperatur udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dan dekorasi di tempat kerja. Secara umum, suasana kerja yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman, dan kinerja mereka meningkat; sebaliknya, suasana kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Interaksi Sosial pada Prestasi Kerja.

Menurut Murtiadi (2015:15), manusia membutuhkan peran orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Interaksi sosial sangat penting dalam dunia kerja karena komunikasi membentuk hubungan antar individu untuk menyampaikan tujuan dan

keinginan tertentu. Berdasarkan indikator penelitian ini, penjelasan tentang interaksi sosial berdampak positif dan signifikan pada kinerja kerja karyawan. Ini termasuk kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Semua karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dapat membangun hubungan kerja dengan orang lain, dan hubungan sosial ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan asertif: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus memiliki kemampuan untuk secara jujur dan terbuka mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan mereka kepada orang lain sambil menghormati hak orang lain. Dengan melakukan ini, mereka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan membuka diri: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha untuk bersikap terbuka saat berinteraksi dengan sesama karyawan mereka; fakta bahwa bersikap terbuka terhadap orang lain dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Kemampuan memberikan dukungan emosional: Semua karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu berusaha memberikan dukungan emosional kepada sesama karyawan mereka jika mereka menghadapi masalah atau kesulitan. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus tidak menghadapi masalah yang berlangsung lama yang dapat mengganggu prestasi kerja mereka karena mereka dapat mengatasi konflik antar individu. Persepsi adalah komponen yang mempengaruhi interaksi sosial antar karyawan, menurut Suranto (2020: 50). Artinya, keberhasilan interaksi sosial bergantung pada pemahaman yang tepat dari seseorang, dan sebaliknya. Oleh karena itu, persepsi adalah dasar interaksi sosial.

Pengaruh Kemantapan Kerja pada Prestasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2020:100), organisasi pada umumnya sangat penting untuk memperhatikan kemantapan kerja karena perusahaan akan untung jika karyawannya puas. Karena setiap karyawan memiliki tingkat kemantapan kerja yang berbeda, tidak ada pengukuran yang mutlak. Untuk meningkatkan kinerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus harus memiliki peraturan yang jelas yang menjelaskan semua urutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Gaji: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan sesuai dengan peraturan pemerintah. Pegawai dapat merasa

lebih puas dan lebih produktif jika mereka memiliki gaji yang sesuai. Promosi: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus selalu memberi tahu seluruh pegawai tentang peluang promosi pekerjaan. Pegawai merasa lebih puas dalam bekerja mereka jika mereka diberi peluang untuk maju, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Pengawasan: Pengawasan di unit kerja yang sudah sesuai dengan aturan institusi dan komunikasi yang baik dengan pegawai akan meningkatkan kemantapan dan hasil kerja. Rekan kerja. Semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai; oleh karena itu, selalu berusaha membantu rekan kerja jika terdapat kesulitan atau masalah dalam bekerja. Produksi tinggi meningkatkan kemantapan kerja hanya jika karyawan merasa bahwa pencapaian organisasi sebanding dengan apa yang mereka terima dengan kinerja yang luar biasa. Kemantapan kerja sangat penting dalam dunia kerja. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi akan ditunjukkan oleh tingkat kematangan mereka. Kemantapan kerja, menurut Dadang (2020:25), menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kemantapan kerja seseorang, semakin baik mereka melakukan pekerjaan mereka.

Pengaruh Beban Kerja pada Prestasi Kerja serta Kemantapan Kerja.

Handoko (2020: 40) menyatakan bahwa beban kerja dan kemantapan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai; sebaliknya, beban kerja yang tinggi dan kemantapan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerja yang kurang optimal. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kemantapan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja seseorang. Dengan kata lain, pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tekanan tinggi mungkin memiliki tingkat kemantapan kerja yang lebih rendah daripada pegawai yang upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk mempertimbangkan tingkat beban kerja karyawan. Selama jangka waktu yang lama, baik tingkat beban kerja tinggi maupun rendah dapat menyebabkan pekerja tertekan dan menurunkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Ma'ruf (2020: 51) yang menyatakan bahwa dampak negatif dari beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan penurunan yang signifikan dalam kinerja kerja pegawai. Karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka jika mereka menerima penghargaan yang mereka anggap pantas dan sepadan dengan pekerjaan mereka. Dalam hal dampak kemantapan kerja pada kinerja karyawan, Sutrisno (2021: 35)

menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan pekerjaan mereka memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara tentang organisasi mereka dengan cara yang positif, membantu orang lain, dan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka di tempat kerja mereka.

Pengaruh Suasana Kerja pada Prestasi Kerja serta Kemantapan Kerja.

Suasana kerja yang baik akan membuat karyawan lebih fokus untuk melakukan pekerjaan mereka, yang akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Suasana kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja, yang berdampak pada prestasi, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja mereka, menurut Siagian (2020: 35) dan Mangkunegara (2020: 56). Motivasi karyawan untuk berprestasi harus berasal dari lingkungan kerja mereka dan dari dalam diri mereka sendiri. Kekuatan diri akan terbentuk dari motif berprestasi ini, dan jika lingkungan kerja menjadi lebih baik, akan lebih mudah untuk mencapai tujuan. Koentjaraningrat (2021: 35) berpendapat bahwa institusi harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung prestasi pekerja dan mendorong kerja sama di seluruh organisasi, termasuk di tingkat pimpinan dan bawahan. Keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri adalah hal yang harus diciptakan. Menurut Pendapat Hasibuan (2021: 25), sebagian besar karyawan lebih suka tempat kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah dua komponen penentu suasana kerja yang sangat memengaruhi kemantapan pekerja. Menurut pendapat Khairani (2021: 42), ergonomi lingkungan didefinisikan sebagai bidang terapan yang mempelajari bagaimana desain tempat kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak. Handoko (2020: 20) menyatakan bahwa ada hubungan antara kemantapan kerja dan prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kemantapan kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja mereka.

Pengaruh Interaksi Sosial pada Prestasi Kerja serta Kemantapan Kerja.

Menurut Ma'ruf (2020:25), kemampuan untuk membina dan mempertahankan interaksi yang saling memuaskan, yang ditandai dengan keakraban dan kasih sayang satu sama lain, dapat didefinisikan sebagai interaksi sosial. dapat meningkatkan kepercayaan

diri dan keyakinan pegawai, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Interaksi sosial adalah apa yang terjadi antara orang-orang di tempat kerja dan di dalam organisasi. Interaksi sosial ini mendorong orang untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Interaksi sosial yang baik dapat menjadi bagian penting dari keberhasilan seseorang dalam karir mereka dan membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih mudah. Selain itu, orang dapat mengurangi tekanan pekerjaan dengan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas karyawan melalui kemantapan kerja mereka (Kaswan, 2021: 25). Karyawan akan senang bekerja jika interaksi sosialnya menyenangkan dan menyenangkan. Suasana kerja di suatu tempat sangat penting. Meskipun tidak mengendalikan proses produksi dalam suatu institusi, interaksi sosial mempengaruhi langsung para pegawai yang melakukannya. Interaksi sosial yang baik dan nyaman dapat membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah di tempat kerja mereka. Selain itu, interaksi sosial yang baik dapat mengurangi kejenuhan dan beban kerja karyawan, yang menghasilkan peningkatan produktivitas mereka (Hafied, 2021: 20).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kemantapan kerja, Suasana kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kemantapan kerja, Interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemantapan kerja, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Interaksi sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, Kemantapan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Kemantapan kerja tidak dapat dianggap sebagai faktor mediasi dari pengaruh suasana kerja dan beban kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Sebaliknya, itu dapat dianggap sebagai faktor mediasi dari pengaruh interaksi sosial terhadap kinerja kerja pegawai

DAFTAR REFERENSI

- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- A. Sapada, H. B. Modding, Ahmad Gani, and Syamsu Nujum. 2017. *Effect of Personality on Training Application with Leadership as an Intervening Variable. The International Journal of Engineering and Science (IJES)* Volume 6 Pages 28-36.
- Cangara, Hafied. 2017. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Denison, Daniel R. 2017. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMK Kudus. 2021. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Kudus: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2017. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty, 2015, *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foster Bill. 2017. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali, H. Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et.al. 2017. *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Pearson, United States.
- Handoko, T. Hani, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFU UGM, Yogyakarta.
- Harmania. 2016. Exploring The Effect of Work Experience On Job Achievement In Hong Kong Residential House.. *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 12: 59-66.
- Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar, 2017, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Karishma. 2017. Impact of Gender, Age And Work Experience On Job Promotion Towards Work Life Balance (With Special Reference to Baroda, Udaipur). *Sci.Int.(Lahore)*, 27(2),1499-1505.
- Khairani. 2018. *Psikologi Belajar*. Jogjakara: Mirza Media Pustaka. Koentjaraningrat. 2017. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Aksara Baru.
- Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh Kepribadian, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Leadership* Sebagai

Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Warung Mina Cabang Renon). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398 - 3430.

- Mangkunegara, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. 2017. *SPSS, Statistik Parametrik*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sudimin. 2016. Pengaruh pengalaman kerja dan Prestasi Kerjaterhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, Vol. 3 No. 1 Hal. 14-26.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru ress.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syamsir. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bosowa Propertindo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 5 No. 3 Hal. 3098- 3107.
- Wibowo, A. A. (2024). EFEK DARI KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN BUDAYA ORGANISASI ATAS LOYALITAS ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERASI STUDI DINAS PARIWISATA KABUPATEN DEMAK. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1735-1751.
- Wibowo, A. A. (2024). Effects Of Gender, Educational Background, Job Performance On Job Promotion Study PT Garuda Food Tbk. *International Journal Business, Management and Innovation Review*, 1(3), 55-72