

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung

M Vindy Eka Putra Candra Dinata¹, Ade Candra²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia
Candradinata075@gmail.com¹ adecandra@teknokrat.ac.id²

Diajukan : 28 September 2024
Direvisi : 21 Oktober 2024
Diterima : 15 Desember 2024

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the variables of work environment, work stress and employee performance. The population in this study were all employees of the Rajabasa Transportation Agency, Bandar Lampung City. The sample in this study used non-probability sampling with saturated sampling techniques so that the entire population was 197 people. To collect data, the researcher used a questionnaire. The results of this study indicate that the value of $F_{hting} > F_{table} = 205.615 > 3.04$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that the work environment and work stress simultaneously and significantly affect employee performance at the Rajabasa Transportation Agency, Bandar Lampung City. Partially, the work environment and work stress affect employee performance at the Rajabasa Transportation Agency, Bandar Lampung City.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh sehingga menggunakan seluruh populasi berjumlah 197 orang. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hting} > F_{tabel} = 205,615 > 3.04$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Secara parsial Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah aset berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Kemajuan pada suatu organisasi tergantung pada kualitas yang ada pada sumber daya manusianya (Prabowo, 2021). Manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah seorang perencana,

pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sejauh mana individu dalam organisasi tersebut berhasil menjalankan tugasnya. Contohnya hal yang menjadi perhatian bagi pimpinan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja perusahaan yang harus memenuhi fasilitas kerja karyawan

dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tidak mengalami stress kerja ketika sedang melakukan pekerjaan (Kusuma *et al.*, 2023).

Bagi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam upaya ini, sehingga perlu adanya fokus pada peningkatan kualitas pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui perbaikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor penunjang produktivitas, sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek ini. Penurunan atau peningkatan kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman, tentu akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Cahya *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi emosi karyawan dan membuat karyawan stress, sehingga pada akhirnya berdampat negatif pada produktivitas kerja karyawan (Cahya *et al.*, 2021). Menurut Prabowo, (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kerja karyawan,

lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik melibatkan semua aspek yang berkaitan dengan interaksi antar individu di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Stress kerja adalah bentuk tanggapan seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan menimbulkan ancaman. Berbagai aspek pekerjaan bisa memicu stress, dan tingkat stress yang dialami bergantung pada bagaimana tenaga kerja menghadapi situasi tersebut. Masalah stress tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga bisa dipengaruhi oleh masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan atau sebaliknya. Dampak stress kerja dapat merugikan baik perusahaan maupun individu, sehingga diperlukan kerja sama antara keduanya untuk mengatasi masalah stress tersebut (F Polakitang *et al.*, 2019).

Pra survei yang peneliti temukan pada saat melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung, peneliti menemukan adanya kondisi fisik yang masih kurang memadai seperti ruang kerja yang tidak nyaman, fasilitas kerja yang masih kurang, beban kerja yang tidak seimbang karena banyak pekerjaan menumpuk, dan kurangnya fasilitas area istirahat bagi karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hermawan, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sakti Mobile Jakarta sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan *et al.*, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Handoko, 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al* (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung”.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan di suatu area tersebut. Oleh karena itu, penelitian tentang lingkungan kerja difokuskan pada bagaimana pegawai merasakan keamanan, kenyamanan, ketentraman dan kepuasan saat menyelesaikan pekerjaan diruang kerjanya. Lingkungan kerja adalah aspek penting yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada kinerja pegawai, baik dari segi teknis maupun sosial. elemen – elemen disekitar pekerja dapat mempengaruhi

mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Cahya *et al.*, 2021).

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir dan kesehatan fisik seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stress dapat mengakibatkan kesulitan bagi individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Stress kerja terjadi ketika ada satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja, sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku mereka. Stres kerja cenderung muncul ketika ada ketidasesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi (Firdausi, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang digunakan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di sebuah perusahaan untuk memenuhi tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu (Warongan *et al.*, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan, adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan lebih merasa nyaman bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Hal – hal kecil seperti suasa musik yang menyenangkan, ruangan yang bersih dapat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi

pelaksanaan pekerjaan (Lestary & Chaniago, 2018). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Hermawan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Mobile jakarta. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tingkat stress yang rendah, kinerja karyawan cenderung rendah karena mereka tidak menghadapi tantangan yang menyebabkan kebosanan dan capek kerja. Ketika stres meningkat hingga mencapai titik optimal, kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam kondisi ini, yang dikenal sebagai tingkat stres optimal akan muncul ide – ide inovatif, antusiasme dan hasil kerja yang konstruktif. Namun, pada tingkat stres yang sangat tinggi, kinerja karyawan juga menurun. Dalam situasi ini, stres berlebihan dapat membuat karyawan merasa tertekan, sehingga mereka kesulitan untuk menangani tugas yang terlalu berat (Cahya, 2021). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kusuma *et al* (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

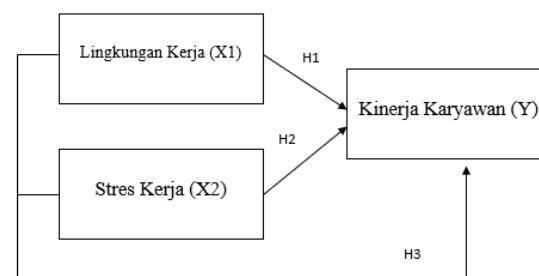
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Bersama -sama Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja yang nyaman akan

berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya stres kerja dapat mengakibatkan kebosanan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. (Pakitang *et al*, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valendra *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H3: Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Sumber : Data primer diolah, 2024

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survei, dan metodenya yaitu deskriptif analisis. Data dikumpulkan dengan melakukan pengisian angket skala likert untuk dapat diketahui pengaruhnya lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung yang berjumlah 197 orang. Sampel pada penelitian ini dilakukan dengan

jenis non probability sampling yaitu teknik yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Teknik non probability sampling yang dipilih adalah sampling jenuh, yaitu menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Jumlah sampel adalah 197 orang. Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui setiap kuesioner valid dan reliabel atau tidak untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Setelah itu, akan dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui perkiraan nilai variabel terikat jika variabel bebas berubah. Uji t, Uji f dan koefesien determinasi juga akan dilakukan pada penelitian ini sebagai alat bantu analisis untuk mengathui pengaruh setiap variabel bebas pada variabel terikat secara mandiri dan secara bersama – sama serta mengetahui seberapa besar pengaruh keseluruhan variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada 197 responden, yang merupakan karyawan dari dinas perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung dengan mengisi google formulir. Deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan lama bekerja yang disajikan dalam tabel deskripsi responden dibawah ini :

Berdasarkan tabel 1 dibawah ini, dapat dilihat bahwa dari 197 responden dalam penelitian ini

berdasarkan usia di dominasi usia 21 – 30 tahun sebanyak 134 orang selanjutnya 31 – 40 tahun sebanyak 52 orang dan 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang. Responden dengan jenis kelamin di dominasi oleh jenis kelamin laki – laki sebanyak 137 orang dan perempuan 60 orang. Pada kategori lama bekerja di dominasi pada 2 – 5 tahun sebanyak 123 orang, selanjutnya 6 – 10 tahun sebanyak 43 orang, <1 tahun sebanyak 29 orang dan >10 tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 1 Deskripsi Responden

No		Dekripsi Responden Berdasarkan	Frequency	Percent (%)
1	Usia	21 – 30 Tahun	134	68
		31 – 40 Tahun	52	26.4
		41 – 50 Tahun	11	5.6
2	Jenis Kelamin	Laki – laki	137	69.5
		Perempuan	60	30.5
3	Lama Bekerja	<1 Tahun	29	14.7
		2 – 5 Tahun	123	62.4
		6 – 10 Tahun	43	21.8
		>10 Tahun	2	1

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Uji Validitas

uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuisoner yang diberikan kepada responden tersebut valid atau tidak. pertama perlu dilakukan penentuan Rtabel yaitu dengan rumus $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 0.05 yaitu $df = 197 - 2$ yaitu 195 sehingga Rtabel adalah 0,118. suatu kuisoner dapat dikatakan valid jika Rhitung > Rtabel. Berdasarkan tabel 2 dibawah ini dapat dilihat bahwa setiap pernyataan masing – masing variabel menyatakan bahwa Rhitung > Rtabel 0,118 secara keseluruhan, artinya pernyataan dari kuisoner dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	0.861	0.118	Valid

Lingkungan Kerja(X1)	0,813	0.118	Valid
	0,874	0.118	Valid
	0,869	0.118	Valid
	0,802	0.118	Valid
Stres Kerja (X2)	0,197	0.118	Valid
	0,799	0.118	Valid
	0,825	0.118	Valid
	0,827	0.118	Valid
	0,799	0.118	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,826	0.118	Valid
	0,855	0.118	Valid
	0,815	0.118	Valid
	0,834	0.118	Valid
	0,185	0.118	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha adalah $> 0,60$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Atribut	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,899	Reliabel
Stres Kerja	0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstand Coeff.		Stand Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.126	0.867	5.914	0.000
	Lingkungan Kerja	0.479	0.041	11.727	0.000
	Stres Kerja	0.295	0.052	5.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 Hasil Uji regresi Linear Berganda

Sumber : data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.4 diatas, maka dapat disusun persamaan dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.126 + 0.479X1 + 0.295X2 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi, konstanta didapat mempunyai nilai sebesar 5,126 yang artinya bahwa jika variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (kinerja karyawan bernilai 5,126).
2. Koefesien nilai lingkungan kerja adalah 0,479 yang menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,479.
3. Koefesien nilai stres kerja adalah 0,295 yang menyatakan bahwa setiap penambahan variabel stres kerja (X2) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,295.

Uji Hipotesis (uji T)

Berdasarkan tabel 4 uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai ttabel bisa dihitung pada tabel t-test dengan menggunakan $df=n-k-1$ atau $df=197-3-1 = 193$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,652 untuk dapat mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen berikut penjelasannya :

1. Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $11.727 > 1.652$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel lingkungan kerja berpengaruh secara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.824 ^a	0.679	0.676	1.842

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil uji t variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,663 > 1,652$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1395.062	2	697.53	205.6
	Residual	658.126	194	3.392	15
	Total	2053.188	196		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menerangkan bahwa dalam uji f bisa dilakukan dengan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel pada nilai signifikansi 0,05. Nilai Fhitung pada tabel 4.6 sebesar 205,615 dan Ftabel dengan $df_1 = k - 1$ ($df_1 = 3 - 1 = 2$), maka derajat pembilangnya 2 dan $df_2 = n - k$ ($df_2 = 197 - 3 = 194$) untuk derajat penyebutnya, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,04 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $205,615 > 3,04$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dalam uji F bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara

bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefesien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Koefesien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen . pada tabel 4.5 diatas, nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,676 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki keammpuan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan dinas perhubungan rajasabasa Kota Bandar Lampung adalah 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik dari uji t yaitu lingkungan kerja memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,727 > 1,652$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan memberikan dampak yang produktif disaat bekerja sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk dapat memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini juga didukung oleh (Jodie Firjatullah et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat kabupaten Aceh Tamiang, penelitian juga

dilakukan oleh (Lestary & Chaniago, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia(Persero).

Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik dari uji t yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,663 > 1,652$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja yang sering dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang sangat banyak akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan. Dampak pada stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk pada prestasi kerja karyawan sehingga perlu adanya usaha untuk mencegah karyawan mengalami stres kerja dengan memberikan dukungan sosial. hasil penelitian ini di dukung oleh (Warongan et al., 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, penelitian juga dilakukan oleh (F Polakitang et al., 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Esta Group Jaya.

Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik dari uji f yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{tabel} > F_{hitung}$ yaitu $205,615 > 3.04$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan semakin bisa perusahaan mengurangi dampak stres kerja pada

tuntutan kerja karyawan akan mengurangi stres kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Sugandha, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT Keong Nusantara abadi, penelitian juga dilakukan oleh (Cahya et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang sudah dilakukan, kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,676 atau 67,6% sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat juga keterbatasan penelitian diantaranya penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung dengan menggunakan kuisoner sebagai alat ukurnya. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>

F Polakitang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengertian Lingkungan Kerja (3). *Jurnal EMBA*, 3(3), 4164–4173.

Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-31.

Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R & D. Bandung : Alfabeta

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.

Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>