



PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TERMINAL TIPE A PONDOK CABE

Savira Yustika Fahayyina¹, Aden Prawiro Sudarso²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: fahayyinasvira@gmail.com¹, dosen01171@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at Terminal Type A Pondok Cabe. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study consisted of 65 employees, and the sampling technique applied was saturated sampling, so all members of the population were included as the sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS version 25. The results showed that partially, work stress (X1) had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.241 > t-table 1.669 and a significance value of 0.000 < 0.05. The work environment (X2) also had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 7.152 > t-table 1.669 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, work stress and work environment had a positive and significant effect on employee performance with an R value of 0.703, indicating a strong relationship among variables. The coefficient of determination (R²) of 0.495 shows that 49.5% of employee performance is influenced by work stress and work environment, while the remaining 50.5% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Employee Performance, Terminal Type A Pondo.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Terminal Tipe A Pondok Cabe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif 65 dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah pegawai, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,241 > t tabel 1,669 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 7,152 > t tabel 1,669 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R sebesar 0,703, yang menunjukkan hubungan kuat antar variabel. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa 49,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Terminal Tipe A Pondok Cabe.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan swasta maupun perusahaan publik, karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan perusahaan. Tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan Terminal Pondok Cabe

No	Penilaian	Skor target	Persentase			total
			2022	2023	2024	
1.	Pegawai memenuhi standar kualitas yang diharapkan	100%	85%	75%	76%	77,66%
2.	Pegawai berhasil bekerja mencapai target yang ditentukan	100%	85%	80%	74%	82,33%
3.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan waktu yg di tentukan	100%	83%	82%	80%	79,66%
4.	pegawai tercermin dari kesadaran mereka akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan dedikasi	100%	85%	83%	80%	84%
Jumlah			84,5%	80%	77,5%	

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa, rata rata kinerja pegawai Terminal Tipe A Pondok Cabe pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 4,5% dari tahun 2023 dan terjadi penurunan kembali pada tahun 2024 sebesar 2,5%. Sehingga teridentifikasi bahwa pada tahun 2024 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja maka sudah seharusnya terminal pondok cabe mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ketika berupaya meningkatkan kinerja, salah satu unsurnya adalah mengelola stress kerja dan lingkungan kerja yang positif agar dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja.

Tabel 1. 2

Hasil Pra-Survey Stress Kerja pada Terminal Tipe A Pondok Cabe

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah responden
			Setuju	Tidak setuju	
1.	Tuntutan tugas	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di waktu yang sama	11	9	20

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA TERMINAL TIPE A PONDOK CABE**

2.	Tuntutan peran	saya mempunyai beban kerja yang berlebihan	6	14	20
3.	Tuntutan antar pribadi	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	3	17	20
4.	Struktur organisasi	Karyawan tidak turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	8	12	20
5.	Kepemimpinan organisasi	Pemimpin selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan	14	6	20

Sumber: Pra Survey Terminal Pondok Cabe

Berdasarkan data pra survey pada tabel 1.2 Hasil survei yang melibatkan 20 responden menunjukkan adanya beberapa area tekanan yang signifikan dan perlu diperhatikan. Mayoritas responden merasakan tekanan yang tinggi dari tuntutan tugas karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan. Namun, tekanan tersebut tidak diterjemah menjadi beban kerja berlebihan (tuntutan peran), responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memiliki beban kerja yang berlebihan, hal ini mengisyaratkan bahwa intensitas tugas tinggi tetapi volume pekerjaan masih dianggap wajar dalam batas toleransi. Isu yang paling dominan adalah tuntutan antar pribadi, di mana responden merasa komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik, menjadikannya sumber potensi stres terbesar.

Tabel 1.3

Data Pra Survei Lingkungan Kerja Pada Terminal Pondok Cabe

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
			Setuju	Tidak Setuju	
1.	Kondisi Kerja	Suasana kerja tempat pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	13	7	20
2.	Hubungan anatar rekan kerja	Hubungan antar pegawai dengan sesama rekan kerja terjalin dengan adil	5	15	20
3.	Tersedia nya fasilitas kerja	Fasilitas yang tersdia berfungsi dengan sangat baik sehingga membuat pegawai nyaman saat bekerja	14	6	20

Sumber: Prasurvey Terminal Tipe A Pondok Cabe

setuju bahwa suasana kerja di lingkungan terminal memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, 7 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa suasana kerja cukup mendukung kenyamanan, meskipun masih ada sebagian yang merasa kurang nyaman. Selanjutnya hubungan antar rekan kerja, hanya 5 responden yang setuju bahwa hubungan antar karyawan terjalin secara adil, sedangkan 15 responden menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa hubungan kerja antar sesama belum berjalan dengan baik atau dirasa kurang adil, yang bisa menjadi potensi pemicu ketegangan atau konflik di lingkungan kerja. Dan yang terakhir Sebanyak 14 responden setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia berfungsi dengan baik dan menunjang kenyamanan dalam bekerja. Hanya 6 responden yang menyatakan tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa fasilitas kerja di terminal sudah cukup memadai dan mendukung aktivitas kerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa Dari ketiga indikator tersebut, fasilitas kerja mendapatkan penilaian paling positif, diikuti oleh kondisi kerja. Namun, hubungan antar rekan kerja menjadi aspek yang paling banyak mendapat tanggapan negatif, yang menandakan perlunya perhatian khusus dari manajemen untuk membangun komunikasi dan kolaborasi yang lebih sehat di antara karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) “ menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

1. Pengertian Stress Kerja

Pada dunia kerja yang penuh dengan tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stress. Menurut Fahmi (2018: 256) pengertian stress kerja adalah kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya. jika tidak ada solusi ditangani maka akan membawa pengaruh pada kesehatannya. Menurut Hasibuan (2018:204) Mendefinisikan stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Leony Hoki (2018:54) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dapat menjalankan aktifitas kerja setiap harinya secara nyaman dan aman di tempat kerjanya. Jika menikmati lingkungan kerjanya, ia pasti akan menikmati waktunya di tempat kerja dengan menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:80). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 65 pegawai.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling*, menurut Sugiyono (2017:82) *probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan itu peneliti dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dalam jumlah sampel penelitian adalah 65.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1

Hasil uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,35611732
Most Extreme Differences	Absolute	0,059
	Positive	0,059
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data residual nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Di karenakan signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

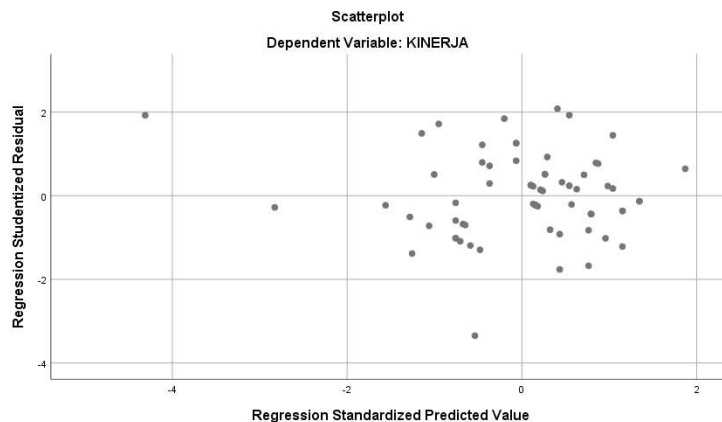
Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,083	4,551		2,875	0,006		
	STRESS KERJA	0,256	0,107	0,237	2,392	0,020	0,832	1,202
	LINGKUNGAN KERJA	0,453	0,078	0,572	5,784	0,000	0,832	1,202
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas , nilai toleransi untuk variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja masing - masing adalah 0,832 dan 0,832. Nilai ini lebih besar dari batas ketentuan yaitu 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut.

Selain itu , VIF untuk variabel Stres Kerja dan Lingkungan adalah 1.202, nilai ini lebih kecil dari 10 . Berdasarkan kriteria tersebut , dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas , sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis regresi yang lebih mendalam.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data di Olah oleh SPSS 25

Gambar 4. 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pada Gambar 4.4, terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatter-plot menunjukkan pola tertentu, alias tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus. Hal

ini menunjukkan model regresinya bebas dari masalah dan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga layak untuk digunakan untuk penelitian.

4.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji T)

Tabel 4. 3

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stress Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21,813	5,284		4,128	,000
Stress kerja	,510	,120	,471	4,241	,000

Sumber: Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stress kerja (X1) terhadap (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,241 > 1,669$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan Stress kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Terminal Tipe A Pondok Cabe .

Tabel 4. 4

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,950	3,261		6,424	0,000
Lingkungan kerja	0,529	0,074	0,669	7,152	0,000

Sumber: Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t

hitung $7,152 > 1,669$ t tabel maka H_01 ditolak dan H_{a1} ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Terminal tipe A Pondok Cabe.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji f)

Tabel 4. 5

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	347,856	2	173,928	30,352	,000 ^b
Residual	355,282	62	5,730		
Total	703,138	64			

Sumber: Diolah Oleh SPSS 25

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk pengaruh stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan f hitung $30,352 >$ nilai f tabel 3,15. Dalam hal ini membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

4.3 Pembahasan penelitian

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 21,813 + 0,510 X1$. Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0.471 yang artinya pengaruh kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sedang. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,222 atau sebesar 22,2%, sedangkan sisanya 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t hitung variabel stress kerja adalah 4,241 lebih besar dari t tabel 1,669 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian kuantitatif diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 20,950 + 0,529 X2$. Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,669 yang artinya pengaruh kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat . Nilai Determinasi pengaruhnya sebesar 0,448 atau sebesar 44,8% , sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah 7,152 lebih besar dari t tabel 1,669 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil ari 0,05 maka kesimpulannya adalah H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial varibel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil kuantitatif diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 13,083 + 0,256 X_1 + 0,453 X_2$. Nilai koefisiensi korelasi (r) sebesar 0,703 yang berarti hubungan antar stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kuat, diketahui koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 0,495 atau sebesar 49,5. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai f hitung $> f$ tabel ($30,352 > 3,15$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dibahas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Stress Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat diartikan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hal ini pun dibuktikan dari hasil uji t variabel stress kerja didapatkan t hitung sebesar 4,241 dan t tabel sebesar 1,669 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat diartikan kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Dalam hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel lingkungan kerja didapatkan t hitung sebesar 7,152 dan t tabel sebesar 1,669 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan variabel Stress kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada terminal tipe A pondok cabe. Ini dapat dibuktikan dari uji hipotesis di peroleh f hitung sebesar 30,352 dan f tabel sebesar 3,15 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan secara simultan variabel stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif signifikan.

5.2 Keterbatasan Penulisan

Berdasarkan pengalaman secara langsung peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian antara lain.

1. Penulis hanya meneliti dua variabel, yaitu stress kerja dan lingkungan kerja. Padahal, masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan, namun belum dapat dibahas dalam penelitian ini.
2. Seluruh data diperoleh melalui kuesioner, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden ketika menjawab pertanyaan yang diberikan. Hal ini dapat menimbulkan subjektivitas dalam data.

3. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Terminal Tipe A Pondok Cabe. Kondisi ini membuat hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke terminal atau instansi lain dengan karakteristik berbeda.
4. Pengumpulan data dilakukan pada periode tertentu, sehingga penelitian ini belum mampu menangkap perubahan kondisi pegawai yang mungkin terjadi di waktu yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan yang didapat dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pra-survei stres kerja, pada indikator *tuntutan antar pribadi* menunjukkan hasil terendah, di mana hanya 3 dari 20 responden (15%) yang menyatakan setuju bahwa komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik, sedangkan 17 responden (85%) menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai masih menjadi sumber stres kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Terminal Tipe A Pondok Cabe untuk meningkatkan kualitas komunikasi antar pegawai melalui briefing rutin, koordinasi kerja yang lebih jelas, serta menciptakan suasana kerja yang terbuka agar dapat mengurangi tingkat stres kerja pegawai.
2. Berdasarkan data pra-survei lingkungan kerja, indikator *hubungan antar rekan kerja* memperoleh nilai terendah, di mana hanya 5 dari 20 responden (25%) yang menyatakan setuju bahwa hubungan antar pegawai terjalin dengan adil, sementara 15 responden (75%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai belum berjalan secara harmonis. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memperhatikan aspek hubungan kerja dengan meningkatkan kerja sama tim, keadilan dalam pembagian tugas, serta mengadakan kegiatan kebersamaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
3. Berdasarkan data kinerja pegawai, indikator *pemenuhan standar kualitas kerja* menunjukkan capaian terendah dengan persentase rata-rata sebesar 77,66%, dibandingkan indikator kinerja lainnya. Penurunan kualitas kerja ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen meningkatkan pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan arahan kerja yang lebih jelas, serta melakukan pembinaan dan pelatihan agar kualitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama., S. (. (2015). *Dampak Stres Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia (Teori,konsep,indikator)*.
- Amelia, Putri, R., & Sudarso, A. P. (2021). "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City." *Jurnal Ilmiah PERKUSI 1.1*, 70-74.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Diyanto, Waluyo, Hardian, D. E., & Mulyadi, E. (2024). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI*

- PPNPN DI LINGKUNGAN TERMINAL TIPE A PAKUPA SERANG BANTEN. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* , 71-77.
- Enny, M. (. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- F, R., Astina, I., & M, S. I. (2023). *Analisis Pengaruh Penggunaan Metode Pembelajaran Berbasis Proyek (Project Based Learning) Terhadap Hasil Belajar Matematika. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 45-56.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. . (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hoki, R. L. (2018). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press.*, 52-59.
- Hustia, Angreany, & Afandi, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.1 .
- Ivalaina, A., & S, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Kurniawan, & Alfin. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Cleaning Service PT Pelindo Daya Sejahtera Kantor Terminal Cabang Tanjung Perak Surabaya. Diss. STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*, .
- Kusuma, Wira, B., Ferdinand, N., & Sunarsih, 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.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marulitua, & Berry. (2023). *Universitas Lancang Kuningan. Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Perhubungan Wilayah I Dumai*.
- Melayu, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mijaya, Rudi, & Susanti, F. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. Jurnal Economina* 2.2 , 562-573.
- Priansa, D. J. (2017). *Priansa, D. (2017). Manajemen Kinerja: Berbasis Kompetensi, Pengembangan Karakter, dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ria, & Nanda, B. S. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal El-Riyasah* 11.2, 102-118.
- Sari, c. S., Bidari, Setyawan , A. A., & Saputro, E. P. (2021). *Universitas Muhammadiyah Surakarta. Pengaruh Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Purboyo Madiun*.
- Sartika, D. (2022). *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)* 3.2. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Cikupa Kabupaten Tangerang*, 130-133.

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA TERMINAL TIPE A PONDOK CABE**

- Setyaningsih, E. (2019). *nalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01),.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* . Bandung : alfabeta.
- Sutrisno, & Edi. (2018). *kencana prada. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tarigan, Renaldi, & Sudarso, A. P. (2024). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 3.1. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan uni keamanan pada PTBank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat., 391-408.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori ,perencanaan strategi, isu-isu utama, globalisasi*.
- Winoto, Nikita Cendani Rezki, S. C., & Perkasa, D. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung .Lentera Bisnis Manajemen*, 1-11.