

Determinan Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok

Esi Sriyanti¹, Wahyu Indah Mursalini² Deny Zikri Wardhana³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok¹

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok²

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok³

Corresponding author: denyzykriwardhana@gmail.com³

Abstrak: Konflik kerja dapat terjadi baik di dalam diri sendiri maupun di tempat kerja. Di tempat kerja, konflik dapat terjadi karena teman kerja bersaing untuk memenuhi target perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stress kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif. PT Pos Indonesia Kota Solok digunakan sebagai tempat penelitian, dengan 37 anggota stafnya yang digunakan sebagai populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi adalah teknik analisis data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,410, yang artinya 41% dari kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Solok dipengaruhi oleh stress dan lingkungan kerja di tempat kerja, dan 59% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Employee Performance Determinants at PT Pos Indonesia, Solok City

Abstract: *Work conflict can occur both within oneself and at work. In the workplace, conflict can occur because coworkers compete to meet company targets. The purpose of this research is to find out how work stress and the work environment affect employee performance. This study employs a correlative research design, utilizing a quantitative approach. We used PT Pos Indonesia Solok City as the research site, and the population consisted of 37 staff members. In this study, total sampling was the sampling technique used. We obtained the primary data by distributing questionnaires to the respondents. Research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination testing are the data analysis techniques used. The research results show that: (1) work stress has no effect on employee performance; (2) the work environment has a significant effect on employee performance; and (3) work stress and the work environment have a simultaneous effect on employee performance. With a coefficient of determination of 0.410, stress and the work environment at work influence 41% of PT Pos Indonesia Solok City employees' performance, while other factors not included in this research influence another 59%.*

Keywords: *Work Conflict; Work Stress; Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuan mereka bergantung pada seberapa baik ia mengelola berbagai sumber dayanya (Aprianty et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting bagi perusahaan karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Kualitas SDM juga menentukan seberapa baik perusahaan mencapai tujuan (Nugroho, 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi karena memiliki keterampilan, pemahaman, dan inovasi yang memungkinkan mereka berkomunikasi, berpikir, dan bertindak dalam melaksanakan tugas teknis dan manajerial untuk mencapai visi dan misi organisasi (Syafitri et al., 2023). Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting saat bisnis berkembang dan berkembang. Pengelolaan dan pemberdayaan terhadap aspek kemampuan individu, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi sumber daya manusia dapat membantu organisasi mengejar sumber daya manusia yang berkualitas (Pradana, 2018).

Karyawan seringkali menghadapi berbagai jenis tekanan dan stres dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tekanan waktu yang ketat, persaingan antar rekan kerja, konflik interpersonal, kurangnya pengakuan atas prestasi kerja, dan ketidakpastian pekerjaan (Sulastri & Onsardi, 2020). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan, gangguan kesehatan mental, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Effendy & Fitria, 2019).

Selain stres yang disebabkan oleh tempat kerja, lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, keadilan organisasional, kepemimpinan yang efektif, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah beberapa contoh lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi, lebih setia pada perusahaan, dan lebih baik berkinerja (Sofyan, 2019).

Namun, kinerja karyawan yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini, perusahaan menghadapi masalah karyawan yang tidak terampil dan tidak berkomitmen untuk membantu organisasi. Ketika kebutuhan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya seseorang, mereka mengalami stres. Ini menimbulkan tekanan

pada fisik, emosi, dan otak (Buulolo et al., 2021). Konflik dan stres kerja di tempat kerja tidak dapat dihindari, terutama di perusahaan besar. Konflik kerja dapat berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Konflik di tempat kerja dapat berupa ketidaksesuaian pribadi dengan tujuan organisasi atau kompensasi yang tidak sesuai harapan. Misalnya, ada persaingan di tempat kerja yang menghambat pencapaian tujuan bisnis (Sari et al., 2017).

Sebagai perusahaan dalam industri yang kompetitif, PT POS adalah salah satu perusahaan logistik terbesar di Indonesia yang memainkan peran penting dalam menyediakan layanan pos dan pengiriman barang ke seluruh negeri. Untuk mempertahankan kualitas layanan dan memenuhi harapan pelanggan, PT POS menghadapi banyak tantangan. Kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut (Widiani, 2020).

Peneliti mengamati bahwa karyawan PT POS Indonesia Kota Solok mengalami stres kerja, yang menyebabkan mereka sulit berkonsentrasi dan sulit tidur pada malam hari. Akibatnya, mereka sering marah, memusuhi, dan menyalahi orang lain di tempat kerja. Konflik kerja di PT POS Indonesia Kota Solok terlihat dari kemampuan kerja karyawan dan persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja untuk mencapai prestasi di tempat kerja. Sementara itu, fenomena lingkungan kerja di PT POS Indonesia Kota Solok adalah ruangan kerja yang sempit dan panas dengan banyak dokumen yang berserakan di sekitar meja dan kursi karyawan. Hal ini menyebabkan pikiran tidak nyaman di tempat kerja.

Peneliti melihat karyawan PT POS Indonesia Kota Solok mengalami stres kerja, yang menyebabkan mereka sulit berkonsentrasi dan sulit tidur di malam hari. Oleh karena itu, mereka sering marah, membenci, dan menyalahi orang lain di tempat kerja. Salah satu penyebab konflik kerja di PT POS Indonesia Kota Solok adalah persaingan yang tidak sehat di antara karyawan, yang menghambat produktivitas mereka. Hal ini disebabkan oleh ruang kerja yang sempit dan penuh dengan dokumen yang tidak teratur, yang menyebabkan pikiran tidak nyaman di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan PT POS Kota Solok. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, PT POS Indonesia Kota Solok dapat membuat perbaikan dalam manajemen sumber daya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian korelatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif. dimana penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan berhubungan dengan stress kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan PT POS Indonesia Kota Solok, yang berlokasi di Jl. Dr. Prof. Moh. Yamin, Pandan Air, Kecamatan Tanjung Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat. Data primer yang digunakan berasal dari kuesioner atau angket yang dibagikan kepada responden. Studi ini melibatkan 37 karyawan PT POS Indonesia Kota Solok. Peneliti menggunakan teknik total sampling untuk mengambil sampel dari semua populasi. Uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan.

Adapun di bawah ini akan dijelaskan hasil dari uji instrumen penelitian yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

2.1. Uji Validitas

Dalam studi ini, nilai r_{tabel} adalah 0,349, dengan taraf signifikan 5%, dan pengujian dua arah digunakan. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,401	0,349	Valid
	X _{1.2}	0,464	0,349	Valid
	X _{1.3}	0,651	0,349	Valid
	X _{1.4}	0,668	0,349	Valid
	X _{1.5}	0,664	0,349	Valid
	X _{1.6}	0,551	0,349	Valid
	X _{1.7}	0,372	0,349	Valid
	X _{1.8}	0,687	0,349	Valid
	X _{1.9}	0,492	0,349	Valid
	X _{1.10}	0,378	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,541	0,349	Valid
	X _{2.2}	0,381	0,349	Valid
	X _{2.3}	0,526	0,349	Valid
	X _{2.4}	0,507	0,349	Valid
	X _{2.5}	0,486	0,349	Valid
	X _{2.6}	0,508	0,349	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	X _{2.7}	0,428	0,349	Valid
	X _{2.8}	0,543	0,349	Valid
	X _{2.9}	0,563	0,349	Valid
	X _{2.10}	0,735	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,444	0,349	Valid
	Y.2	0,376	0,349	Valid
	Y.3	0,615	0,349	Valid
	Y.4	0,808	0,349	Valid
	Y.5	0,520	0,349	Valid
	Y.6	0,642	0,349	Valid
	Y.7	0,704	0,349	Valid
	Y.8	0,561	0,349	Valid
	Y.9	0,762	0,349	Valid
	Y.10	0,828	0,349	Valid

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas instrumen: Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa penelitian tersebut secara keseluruhan valid, karena nilai $|r_{hitung}|$ sama dengan nilai tabel. Selain itu, data penelitian dapat diproses untuk uji lanjutan.

2.2. Uji Reliabilitas

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Stress kerja (X1)	0.705	10	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.681	10	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.800	10	Reliabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian lulus uji reliabilitas dan siap untuk diolah untuk uji lanjutan.

III. HASIL PENELITIAN

3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam kasus ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kalmogorov-Smirnov One-Sample, dan temuan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,84589467
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,076
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil tes di atas menunjukkan nilai asimetri sigmoid sebesar 0,200. Nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 (0,200 lebih besar dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa data penelitian ini didistribusikan secara normal. Data ini dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas studi ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja	,950	1,053
	Lingkungan Kerja	,950	1,053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

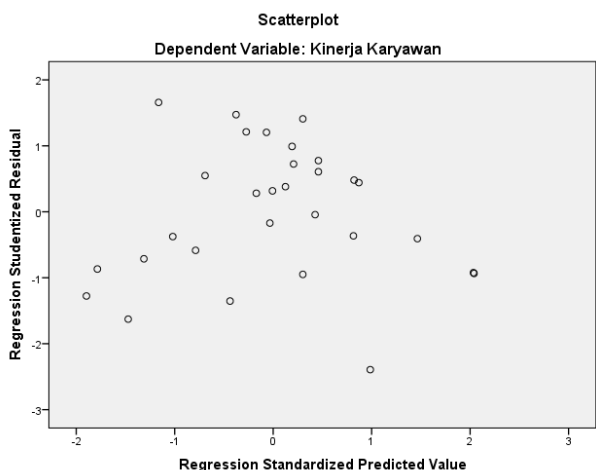
Hasil tes menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki nilai toleransi 0,950 dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0,950. Selain itu, nilai VIF untuk variabel stres kerja sebesar 1,053 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,053. Karena semua nilai

toleransi variabel lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF variabel lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen. agar data penelitian dapat diproses untuk uji lanjutan.

3.2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas studi ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres dan lingkungan mereka di tempat kerja.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda untuk dua variabel bebas:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,441	9,072		,049	,962
Stress Kerja	,267	,167	,243	1,600	,121
Lingkungan Kerja	,768	,179	,649	4,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sebuah persamaan regresi linear berganda dapat dibuat berdasarkan hasil koefisien regresi yang diperoleh dari tabel sebelumnya:

$$Y = 0,441 + 0,267X_1 + 0,768X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa; a) dalam model regresi ini, ada nilai konstanta sebesar 0,441, yang menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tetap atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,441; b) dalam penelitian ini, variabel stres kerja (X1) memiliki koefisien regresi 0,267 dan bernilai positif. Dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) tidak berubah atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,267 satuan; dan c) koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,768 dan bernilai positif. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,768 satuan jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel stres kerja (X1) bernilai nol atau tetap.

3.4. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial, juga dikenal sebagai uji t, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,441	9,072		,049	,962
	Stress Kerja	,267	,167	,243	1,600	,121
	Lingkungan Kerja	,768	,179	,649	4,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut; a) Variabel stres kerja (X1) memiliki thitung sebesar 1,600, signifikansi sebesar 1,121, dan ttabel sebesar 2,051. Karena thitung < ttabel, yaitu 1,600 < 2,051, atau nilai sig t (1,121) lebih besar dari α (0,05), H1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa Stress Kerja (X1) tidak memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

di PT POS Indonesia Kota Solok; dan b) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki thitung 4,283 dengan signifikansi 0,000 dan ttabel 2,051. Karena thitung lebih besar dari ttabel, yaitu 4,283 lebih besar dari 2,051, atau nilai sig t (0,000) lebih kecil dari α (0,05), maka H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) di PT POS Indonesia Kota Solok dipengaruhi sebagian oleh lingkungan kerja (X2).

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara bersamaan atau tidak. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689,107	2	344,553	9,387	,001 ^b
	Residual	991,060	27	36,706		
	Total	1680,167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Menurut tabel di atas, Fhitung adalah 9,387, dan Ftabel adalah 3,35. Oleh karena itu, H3 diterima karena Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu 9,387 lebih besar dari 3,35, atau nilai sig F (0,001) lebih besar dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT POS Indonesia Kota Solok secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R²) diperlukan. Hasil uji ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	,366	6,059

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,410, atau 41%, yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT POS Indonesia Kota Solok. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi sisanya, yaitu sebesar 59%.

IV. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Solok. Dengan kata lain, semakin banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin buruk atau lebih buruk kinerja mereka. Stres memiliki efek negatif terhadap kesehatan, yaitu menyebabkan gangguan mental (kognitif dan perilaku) dan fisik yang mengganggu fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres berdampak negatif pada karir karena menurunkan kinerja, menghambat karir, dan menurunkan kepuasan kerja, menurut Mariskha dalam Pradana (2018). Hasil penelitian ini mendukung klaim Pradana (2018) dan Maison et. al. (2021) bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan di PT POS Indonesia Kota Solok berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja di PT POS Indonesia Kota Solok, semakin baik kinerja karyawan. Menurut Muchtar dalam Asmaradana (2018), lingkungan kerja yang baik adalah ketika seorang karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan cara yang optimal, sehat, aman, dan nyaman; lingkungan kerja yang buruk membutuhkan lebih banyak tenaga kerja dan waktu dan tidak mendukung desain sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang tidak memadai, sebaliknya, dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pradana (2018), Syafitri et al. (2023) dan Widiani (2020), yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT POS

Indonesia Kota Solok. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja dan stres kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan efisiensi produksi, biaya, dan penjualan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan pesaing (Warongan et al., 2022). Karyawan harus menghindari stres saat bekerja karena mengakibatkan penurunan kinerja, yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi perusahaan. Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif di tempat kerja atau di tempat lain biasanya disebabkan oleh stres yang tidak diatasi dengan baik (Sulastri & Onsardi, 2020). Itu juga berlaku untuk lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan semangat mereka di tempat kerja untuk mencapai hasil yang optimal (Simanjuntak et al., 2021). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pradana (2018), Sofyan (2019), dan Widiani (2020), yang menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia Kota Solok; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia Kota Solok; dan (3) Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia Kota Solok. Dengan demikian, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, seperti memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan tentang cara mengatasi kesulitan saat bekerja untuk mengurangi stres dan membuat tempat kerja menjadi tempat yang aman dan nyaman. Setelah penelitian ini selesai, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian ini. Dengan demikian, diharapkan mereka dapat melakukan penelitian dengan lebih banyak variabel dan di tempat yang berbeda dalam jangkauan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy'ari, H. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 40–57.
- Asmaradana, Y. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapangan Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia, Papua). In *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.

- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Maison, W., Ilahi, W., & Sukraini, J. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Advanced*, 3(1), 45–62.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pradana, T. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun). In *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sofyan, T. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur III Kota Malang*. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)*, 2(1), 96–109.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Widiani, D. A. M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero)*.