

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO NAJLA COLLECTION BUKITTINGGI

*The Influence Of Work Environment And Work Stress
On Employee Performance At Najla Collection Shop Bukittinggi*

Nurjannah; Agussalim M.; Rizka Hadya

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email : inurnurjannah9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh : (1) lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. (2) Stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. (3) Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yang digambarkan dengan kuantitatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya (Alpha Cronbach). Pengujian Hipotesis dilakukan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara parsial dan simultan mempengaruhi variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. 2) Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. 3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi sebesar 37,1%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of: (1) the work environment partially on the performance of the employees of Toko Najla Collection Bukittinggi. (2) Partial work stress on employee performance at Toko Najla Collection Bukittinggi. (3) Simultaneous work environment and work stress on employee performance at Toko Najla Collection Bukittinggi. This research includes qualitative research which is described quantitatively. The population and sample in this study are the entire population of 30 employees of the Najla Collection Store Bukittinggi. Collecting data using a questionnaire while data analysis is done by using hypothesis testing. Data were collected by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability (Alpha Cronbach). Hypothesis testing is done to show whether an independent variable partially and simultaneously affects the dependent variable. The results of the study indicate that: 1) The work environment has a positive and significant influence on the employee performance of the Najla Collection Bukittinggi store. 2) Job stress has a positive and insignificant effect on employee performance at the Najla Collection Bukittinggi store. 3) Work environment and work stress simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at the Najla Collection Bukittinggi store. The contribution of the influence of the work environment and work stress on the performance of employees at the Najla Collection Bukittinggi shop is 37.1%.

Key words: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas ekonomi dibutuhkan sumber daya manusia. Organisasi/perusahaan hendaklah menganalisis faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. SDM yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001).

Toko Najla Collection beralamat di Blok A lantai dasar pasar Aur Kuning Bukittinggi. Tidak hanya grosir dan eceran baju anak-anak yang berumur 0-7 tahun, Najla Collection juga menyediakan laging anak-anak yang merupakan kebutuhan pakaian sehari-hari yang disediakan untuk anak-anak yang berusia 1 tahun ke atas.

Pada bulan Januari terjadi penurunan target pencapaian penjualan Toko Najla Collection Bukittinggi, bulan Februari hingga april terdapat pencapaian target yang tetap karena menuju bulan ramadhan penjualan meningkat. Penjualan selalu meningkat pada bulan Ramadhan karena konsumen berbelanja untuk membeli baju lebaran hingga bulan Juni. Bulan Juli sampai Desember, target dan pencapaian toko Najla Collection mengalami fluktuasi. Hal ini mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. Berdasarkan hasil pra-survey di Toko Najla Collection Bukittinggi, toko tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja yang dilihat dari pencapaian target penjualan yang tidak menetap.

Dilihat dari kedisiplinan karyawan masuk kerja yang setiap bulannya terdapat karyawan yang terlambat masuk, alpa, izin, dan sakit. Adapun pada bulan Mei dan Juni karyawan tercatat disiplin karena itu merupakan bulan menuju hari raya idul fitri yang mana kebijakan toko mendisiplinkan karyawannya. Kebijakan toko memberikan keterlambatan hingga pukul 08.30 WIB untuk masuk, lewat dari jam itu karyawan dikatakan terlambat masuk dan mendapatkan sanksi pemotongan gaji setiap keterlambatan dan alpa. Berdasarkan hasil pra-survey di Toko Najla Collection Bukittinggi, toko tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja yang dilihat dari kedisiplinan karyawan yang kurang tepat waktu dalam kehadiran.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Najla Collection lingkungan kerjanya aman dan nyaman tetapi suasana kerja ditengah pasar yang bising membuat suasana kerja kurang kondusif. Adanya sistem senioritas antar rekan kerja yang membuat hubungannya kurang baik.

Selain faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi adalah ketika barang masuk begitu banyak dan harus dicatat, saat itulah para karyawan mengalami stres karena beban kerja dan desakan waktu yang pekerjaannya harus segera diselesaikan.

Dalam penelitian terdahulu terdapat riset menggunakan regresi berganda yang dilakukan Aldy Pambudi Wicaksono (2017) “menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan”. Jerry Marcellinus L (2009) menggunakan regresi berganda menghasilkan

lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian yang tertera di atas, penulis terdorong untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi”**

Rumusan Masalah

- (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi?
- (2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi?
- (3) Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi?

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan atau target secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2012) “Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja”.

Indikator-Indikator Kinerja

- a. Kualitas
Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan seberapa banyak karyawan menghasilkan suatu produk barang/jasa dalam pekerjaannya.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan bagaimana karyawan memaksimalkan waktu yang disediakan dalam melaksanakan kegiatan lain.
- d. Efektivitas
Efektivitas ialah penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan kualitas.
- e. Kemandirian
Kemandirian merupakan karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam pelaksanaan penyelesaian tugas seorang karyawan.” lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito 1996).

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2012) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- a. Kebersihan
- b. Penerangan
- c. Kebisingan
- d. Suhu
- e. Tata ruang
- f. Hubungan antar rekan kerja dan pimpinan.

Stress Kerja

Menurut Prabu (2003: 93) “stres kerja ialah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya”. Menurut Afandi (2018) “Stres kerja ialah suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan dan variabel-variabelnya saling berkaitan”.

Indikator-indikator Stress Kerja

- a) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e) Beban lebih.
- f) Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Hipotesis

- H₁ : Diduga, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.
- H₂ : Diduga, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.
- H₃ : Diduga, lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Toko Najla Collection dibentuk pada tahun 2000. Toko Najla Collection beralamat di Blok A lantai dasar pasar Aur Kuning Bukittinggi. Sejak usaha dagang ini dibangun, Najla Collection juga membentuk cabang di Blok C lantai Dasar pasar Aur Kuning Bukittinggi dengan nama berbeda, yaitu Toko Raysa Collection.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi dilakukan dengan mewawancarai pemilik toko dan membagikan angket kuesioner.
2. Kuesioner untuk mendapatkan data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden.

3. Wawancara (Interview) dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam riset ini dengan angket/kuesioner. Dilakukan melalui penyebaran pernyataan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat rahasia yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

“Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya” (Santoso dan Tjiptono, 2001). Dalam penelitian ini memberikan kuesioner digital melalui google form kepada karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.

2. Data Sekunder

“Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain” (Santoso dan Tjiptono, 2001). Data primer dalam penelitian ini adalah literatur.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi berjumlah 30 orang yang semuanya akan dijadikan subjek atau sampel pada penelitian ini.

2. Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Seluruh populasi adalah sampel.

Uji Instrumen

Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2006)”. Satu kuesioner dinyatakan valid apabila R hitung lebih besar dari R tabel

Uji Realibilitas

“Uji realibilitas untuk mengukur suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005 : 41).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat adanya korelasi antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas
bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance*.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (Lingkungan kerja dan Stres kerja) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2).

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji t untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006).

2. Uji F

Uji F (uji simultan) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3: One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.72472299
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.065
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 16.0

Diketahui nilai signifikan $0.965 > 0.05$, disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas

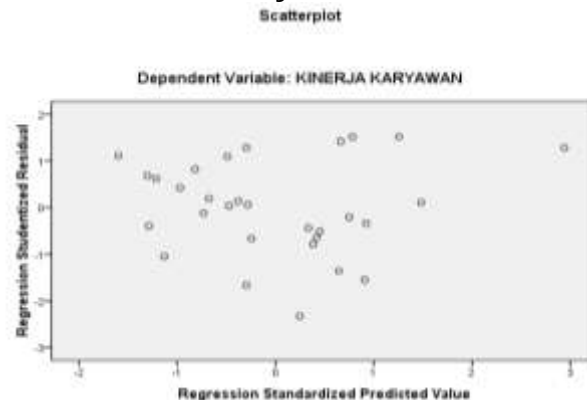
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1.000	1.000
1.000	1.000

Sumber: Output Pengolahan SPSS 16.0

Diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan tidak terjadi multikolinearitas karena mendapatkan hasil lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output Pengolahan SPSS 16.0

Disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik menyebar di atas dan di bawah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.757	22.293		.797	.433		
LINGKUNGAN KERJA	1.071	.286	.571	3.744	.001	1.000	1.000
STRES KERJA	.228	.167	.208	1.364	.184	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output Pengolahan SPSS 16.0

$$Y = 17.757 + 1.071X_1 + 0.228X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta: 17.757
Menunjukkan bahwa jika X (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) konstan atau X_1 dan $X_2 = 0$, maka kinerja karyawan sebesar 17.757.
2. Koefisien X_1 : 1.071
Artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan, sementara Stres Kerja (X_2) dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan mengalami Peningkatan sebesar 1.071.
3. Koefisien X_2 : 0.228
Jika variabel Stres Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan, sementara Lingkungan Kerja (X_1) dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.228.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.324	5.933

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Output Pengolahan SPSS 16.0

Diketahui R^2 sebesar 0.371, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja adalah sebesar $0.371 = 37.1\%$ dan sisanya 62.9% dipengaruhi oleh faktor lain selain Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang tidak masuk dalam model pembahasan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.757	22.293		.797	.433		
LINGKUNGAN KERJA	1.071	.286	.571	3.744	.001	1.000	1.000
STRES KERJA	.228	.167	.208	1.364	.184	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output Pengolahan SPSS 16.0

Pembahasan hasil analisis regresi dan pengujian T sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian hipotesis pertama (H_1):

Hasil uji hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi menunjukkan nilai t_{hitung} 3.744, dengan menggunakan signifikan alfa 0.05 diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 2.052. Perbandingan t_{hitung} sebesar $3.744 > 2.052$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Hasil Pengujian hipotesis kedua (H_2):

Hasil uji hipotesis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi menunjukkan nilai t_{hitung} 1.364, dengan menggunakan signifikan alfa 0.05 diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 2.052. Perbandingan t_{hitung} sebesar $1.364 < 2.052$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji F

Tabel 8: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	560.299	2	280.149	7.959	.002 ^a
Residual	950.401	27	35.200		
Total	1510.700	29			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output Pengolahan SPSS 16.

a. Hasil Pengujian hipotesis ketiga (H_3):

Hasil uji hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi menunjukkan nilai F_{hitung} 7.959, dengan menggunakan signifikan alfa 0.05 diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 3.35. Perbandingan F_{hitung} sebesar $7.959 > 3.35$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Najla Collection Bukittinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan SPSS 16.0 yang mana diperoleh t hitung 3.744 dengan tingkat signifikan 0.001, dengan batas signifikan 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko najla Collection Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan SPSS 16.0 yang diperoleh nilai t hitung 1.364 dengan tingkat signifikan 0.184 dengan batas signifikan 0.05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti variabel Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Najla Collection Bukittinggi secara bersamaan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data melalui program SPSS 16.0 yang mana nilai f hitung $7.959 > f$ tabel 3.35, dengan tingkat signifikansi 0.02 dengan batas signifikansi 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Najla Collection Bukittinggi. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 37.1%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. Adanya hubungan senioritas di dalam organisasi toko dapat mengganggu Kinerja Karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak toko meminimalisir adanya hubungan senior dan junior, hendaknya mereka saling membantu dan memberikan arahan satu sama lain.
 - b. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. Karyawan dengan beban kerja dan desakan waktu yang pekerjaannya harus segera diselesaikan sewaktu-waktu bisa mengganggu Kinerja Karyawan. Untuk itu pihak Toko memberi timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang di terima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

dilakukan agar dapat dijadikan pembanding sekaligus pelengkap penelitian ini.

- b. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas. Dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2017. *Statistik*, Ekasakti-press, Padang.
- Aldy Pambudi Wicakso, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA Persero*, Skripsi, Fakultas Ekonomi; Universitas Negri Yogyakarta.
- Chris Tawaqal , Agussalim, M & Rice Haryati, (Matua Jurnal, Vol. 1, No. 1, Hal : 95-104, 2019), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang*, Fakultas Ekonomi; Universitas Ekasakti.
- Darmalis & Agussalim, (Matua Jurnal, Vol. 2, No. 2, Hal : 302-313, 2020), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat*, Fakultas Ekonomi; Universitas Ekasakti.
- Fauzi Rahman, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, UIN Suska Riau.
- Mangkunegara, 2012, *Pengertian Kinerja Karyawan*, Reflika Aditama, Jakarta.
- Soedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Susi Puspita Sari & Rizka Hadya, (Matua Jurnal, Vol. 2, No. 2, Hal : 436-449, 2020), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lpp Rri) Di Kota Padang*, Fakultas Ekonomi; Universitas Ekasakti.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yayan Yanuari, (Journal Of Business And Entrepreneurship, Vol. 2, No. 1), 2019, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi, Universitas As-syafi'iyah.