# PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SLEMAN

Dwi Handrik Wibowo

email: handrikwibowo31@gmail.com

Dr., Asep Rokhyadi Permana Saputra, S.E., M.Si email: asep@mercubuana-yogya.ac.id

# Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten sleman. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 responden.

Hasil penelitian menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu stress kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

# Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

**Abstract**

This type of research used in this research is quantitative. This research was conduced on all Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. The sample used in this study amounted to 44 respondents.

The results of the study to found that job stress didn’t have a significant effect on employee performance, the environment had a significant effect on employee performance and career development had no significant effect on employee performance at the Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

***Keyword: Job Stress, Work Environment, Career Development and Employee Performace.***

# Latar Belakang

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri dari unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) adalah mengelol unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapai suatu organisasi.

Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi oleh SDM aparatur. Oleh karena itu profesionalisme yang tinggi mutlak harus dipenuhi oleh setiap SDM aparatur, ini berati kompetensi terhadap substansi bidang tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial. Pegawai Pemerintahan merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peran strategis dalam penyeleggaraan tugas umum pemerintahan dan pembanguan nasional. Dengan demikian Pegawai Pemerintahan sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetisinya sehingga kinerjanya pun meningkat.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman merupakan

salah satu kantor pemerintahan yang bertugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Dimana setiap pegawai yang bekerja didalamnya dituntuut untuk mampu memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

Sebelumnya peneliti telah melakukan kegiatan wawancara dengan salah satu staf yang bekerja di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. “Kegiatan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman berlangsung sudah baik meski banyak kekurangan di beberapa sektor. Kita tau pekerjaan pegawai dinas adalah kegiatan yang dilakukan berulang, pegawai melakukan pekerjaan monoton dan tidak variatif setiap hari sesuai bidang kerja nya masing-masing. Para pegawai yang bekerja disini juga di lengkapi dengan peralatan yang cukup memadai, lingkungan kantor yang menyenangkan dan sejuk. Adapun kekurangan di beberapa sektor seperti ruang kerja yang kurang luas, sehingga menghambat ruang gerak pegawai. Kurang nya kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berorientasi pada pengembangan karir untuk para pegawai sehingga berpengaruh pada naik turunnya tingkat kinerja karyawan atau pegawai” kata bapak Frani di kantor Kesabngpol Sleman, Sabtu (19/12/2020).

Dari hasil wawancara di atas peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa Kinerja pegawai atau karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman dipegaruhi secara langsung oleh tiga faktor dominan yaitu, stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Lebih

mudahnya peneliti gambarkan dalam bagan di bawah ini:

KINERJA KARYAW AN

PENGEMBA

NGAN KARIR

STRES

KERJA

LINGKUNGA

N KERJA

Sumber: data primer, wawancara 2020 Kinerja karyawan adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Stres merupakan respon tubuh yang sifatnya *non*-spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan berlebih. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh atau dengan kata lain yang bersangkutan tidak mengalami stress.

Luthans dalam Cahyono dan Koentjoro (2015) menyatakan Stres Kerja adalah pola kondsi emosional

yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun luar organisasi. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2007). Sementara menurut Robbins (2003) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lembaga- lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dalam lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016)

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2016). Pengembangan karir bagi pegawai di kantor pemerintahan atau kantor dinas merupakan satu hal yang mungkin tidak bisa serta merta dilakukan begitu saja. Pekerjaan dinas sendiri sudah memiliki ritme kerja yang terbentuk dari awal. Pengembangan karir di kantor dinas sendiri sudah ada proses, syarat dan ketentuan yang berlaku dan harus dilakukan.

Penelitian mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan

karir dengan kinerja sebagai variabel dependen juga menimbulkan hasil yang berbeda antara beberapa peneliti. Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpenagruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Racgel Natalya Massie dan William A. Areros (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerj karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh belum konsisten terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan latar belakang tesebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SLEMAN”.

# Tinjauan Pustaka

1. **Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stress perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Orang-orang yang mengalami stress kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatan kronis, Menurut Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012)

mengatakan bahwa “Stres adalah Tuntutan tuntutan eksternal mengenai seseorang misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya, stress juga diartikan sebagai tekanan , ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”

H1: diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

# Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari (Mardiana, 2005).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Hendry Wijaya pada tahun 2017 yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan atau pengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan.

H2: diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

# Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Veithzal Rivai dan Sagala (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pegembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Jadi pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi.

Apabila karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kinerja pegawai. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai juga pernah diteliti sebelumnya oleh Alvis Rozani (2013) yang menyimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: diduga Pengembangan Karir berpengaruh signfikan terhadap Kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

STRES KERJA (X1)

H3

H2

H1

LINGKUNGAN KERJA (X2)

KINERJA KARYAWAN (Y)

PENGEMBANGAN KARIR (X2)

# Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

**Metode Penelitian**

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab- akibat antara variabel-variabel pembentuk model dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitaf adalah penelitian untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang dilakukan dengan analisis berdasarkan data angka yang didapatkan dari analisis statistik.

Berdasarkan tingkat penjalasan kedudukan variabelnya, maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal,

yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh sebab-akibat dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah STres Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah KIerja Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang dibagikan kepada 44 karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman yang menjadi sampel penelitian. Indikator dan jumlah pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

# Tabel 1. Indikator dan Jumlah Soal dalam Angket Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **Indikator** | **Jumlah Soal** |
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Kuantitas hasil pekerjaan
3. Pengertian terhadap pekerjaaan
4. Kerja sama
 | 6 |
| 2. | Stress kerja (X1) | 1. Tuntutan atau tekanaan dari atasan
2. Ketegangan dan kesalahan
3. Menurunnya tingkat interpersonal
4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
5. 3.Ketersediaan waktu yang proporsional
6. Jumlah pekerjaan berlebihan
7. Tingkat kesulitan pekerjaan.
 | 7 |
| 3. | Lingkungan Kerja (X2) | 1. Pencahayaan ruang kerja
2. Sirkulasi udara ruang kerja
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Kelembaban udara
6. Fasilitas
 | 5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4. | Pengembangan Karir (X3) | 1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Masa kerja
5. Promosi Jabatan
 | 5 |

**Hasil Penelitian**

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman Dari perhitungan dengan menggunkan program SPSS diperoleh hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

# Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error |
| (Constant) | 15,134 | 5,489 | 2,757 | 0,009 |
| Stres Kerja | 0,210 | 0,107 | 1,959 | 0,057 |
| Lingkungan Kerja | 0,365 | 0,16 | 2,276 | 0,028 |
| Pengembangan Karir | -0,253 | - 0,257 | - 1,852 | 0,071 |

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang akan di interpresentasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan garis regresi seperti berikut:

Y = 15,134 + 0,265X1+ 0,315X2- 0,257X3

* 1. a=15,134 artinya pada persamaan model regresi linier diperoleh konstanta sebesar 15,134 yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) tanpa dipengaruhi variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) memiliki nilai konsisten sebesar 15,134.
	2. b1=0,265 artinya jika penilaian terhadap variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,265 satuan. Variabel stres kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
	3. b2=0,315 artinya jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,315 satuan. Variabel lingkungan kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
	4. b3= -0,257 artinya jika penilaian terhadap variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap

kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,257 satuan. Variabel pengembangan karir memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

# Pembahasan

* + 1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,057 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. Sehingga dapat disimpilkan bahwa hipotesis pertama di tolak.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Siagian dalam Fatikhin (2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan

perubahan terhadap kondisi fisik, jalan fikiran,dan emosi.

Tidak signifikannya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karayawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten sleman menunjukkan bahwa terjadi stres kerja karena tidak terpenuhi segala faktor pendukung dalam melakukan yang di emban. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dimana pernyataan S3 “Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya” mendapatkan nilai mean terendah yang artinya tingkat persetujuan terhadap pernyataan S3 rendah, maka sesuai jika hasil penelitian menunjukkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Agus dkk (2019) dan Siti Noor Hidayati (2015).

* + 1. Pengaruh lingkungan kerja terehadao kinerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupateb Sleman.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,028 lebih kecil dari 0,05 hasil tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywana di Kantor BadanKesatuan Bangsa Dan Politik Kabupateb Sleman. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke dua di terima. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya .Sedangkan menurut Sunyoto (2015) Lingkungan Kereja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karaywan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman menunjukan bahwa tingkat persetujuan karyawan mengenai lingkungan kerja yang memadai dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di kantor cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif, sebagai bahan pembahsan kita ambil pernyataan dengan nilai mean terendah L3 “Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam mempersiakan pekerjaan”. Dimaan artinya jika instansi tidak mampu memberikan sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Ini sesuai dengan hasil penelitian, dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Wijaya (2017) dan Amin Wahyudi (2006).

* + 1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik kabupaten sleman.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,071 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa

pengembangan karir tidak berpengeruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabipaten Sleman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga ditolak.

Menurut Rivai dan Sagala (2016), mengemukakan bahwa, Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Siagian (2015) Pengembangan karir adalah perubahan- perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Tidak signifikannya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karayawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten sleman menunjukkan bahwa tidak berjalannya faktor-faktor yang mendukung adanya pengembnagan karir dan terjadinya perlakuan yang tidak adil pada semua pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dimana pernyataan P3 “Saya merasa mendapatkan perlakuan yang adil dalam sistem karir saya” mendapatkan nilai mean terendah yang artinya tingkat persetujuan terhadap pernyataan P3 rendah, maka sesuai jika hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufan Chaerul Hidayat (2015) dan berebanding terbalik dengan Siti Noor Hidayati (2015).

# Kesimpulan

1. Stres kerja tidak berpengaruh signifkan tehadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. Hasil ini menunjukan bahwa hipotesis pertama di tolak.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua di terima
3. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga di tolak.
4. Stres kerja, lingkungan kerja,dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sleman. Hal ini di buktikan dari nilai signifikansi pada uji F yang lebih kecil dari 0,05.

# Saran

1. Menurut karyawan sarana ataupun peralatan sudah memdai dan dapat membantu, maka disarankan bisa dipertahankan atau bahkan ditingkatkan Kembali.
2. Disarankan kepada instansi terkait untuk lebih memperhatikan mengenai oencahayaan dan penerangan ruang kerja, agar karyawan bisa optimal dalam melaksanakan tugas.
3. Disarankan kepada pimpinan/instansi untuk selalu berlaku adil kepada setiap pegawai dalam hal pemberian informasi mengenai peluang promosi atau pengembangan karir.
4. Disarankan kepada karyawan di kantor badan Kesatuan Bangsa dan politik untuk mampu bekerja sesuai prosedur yang telah di buat, agar setiap pekrjaan dapat terselesaikan dengan baik.
5. Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk bisa menggunakan variabel stress kerja dan pengembangan karir dalam mengukur tingkat kinerja karyawan di kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman.

# Daftar Pustaka

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, N. (2019). Pengaruh Strs Kerja,Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF GROUP MANADO.

*Jurnal Emba*.

Arianto, D. N. (2013). Pengaruh Kedislipinan,Lingkungan Kerja an Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.

Aslihah, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. *Universitas Islam Negeri Walisongo*.

Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.

Chandra, J. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lie Fung Surabaya. *Universitas Surabaya*.

Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 15 (1).

Faustyna, F., & Jumani, J. (n.d.). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan.

Joko, M. T., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal Management*.

Onibala, N., Tewal, B., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Emba*.

Peni. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT POS Indonesia Malang. *Jurnal Manajemen Volume 1 Nomor 12*.

Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Telkom Malang). *Moderenisasi*.

Purwa Diputra , A. D., & Surya, I. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT Destination Asia Bali. *ejournal manajemen*.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kopetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*.

wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan Daerah Kaupaten Musi Banyuasin.