

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAZNAS

Ana Marlina¹, Rustan Ali², Saripah Saripah³, Riza Amalia Rifani⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: anamarlinana265@gmail.com¹

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of work stress and work environment partially on employee performance at the National Amil Zakat Agency Office in Enrekang Regency. To find out that work stress and work environment have a simultaneous effect on employee performance at the National Amil Zakat Agency Office in Enrekang Regency. The analytical method used is descriptive analysis using data sourced from the results of the questionnaires that have been answered by the respondents. The tests used include Validity Test, Reliability Test, Descriptive Analysis, Multiple Linear Regression Analysis and Test (partial), F Test (simultaneous), R² Test (Coefficient of Determination). These results indicate that work stress does not partially affect employee performance at the Enrekang Regency National Amil Zakat Agency, the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Enrekang District National Amil Zakat Agency office, work stress and work environment simultaneously influence employee performance at the Enrekang District National Amil Zakat Agency office.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh secara fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stres yang terjadi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan

sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Dalam perusahaan atau organisasi memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda (Angka & Sulawati, 2022). Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan organisasi non profit yang diorganisasikan oleh pemerintah yang bergerak dibidang pengelolaan zakat, infaq dan sedekah. Tugas utama dari lembaga ini adalah pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat infaq dan shadaqah. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Enrekang merupakan organisasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Enrekang yang secara khusus diberikan kewenangan untuk mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat, infaq dan sedekah sesuai dengan ketentuan agama Islam menuju umat yang sejahtera lahir dan batin.

Lembaga ini mempunyai visi menjadi "Pengelola zakat terbaik dan terpercaya", visi tersebut direalisasikan melalui misi BAZNAS Kabupaten Enrekang yang didalam misi tersebut salah satunya adalah "Mengkoordinasikan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) dan Lembaga Pengelola Zakat (LAZ) dalam mencapai target-target Kabupaten, Provinsi dan Nasional dan mengembangkan potensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan provinsi." Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Tetapi menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala lingkungan kerja di BAZNAS Kabupaten Enrekang.

II. Tinjauan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

2.2 Stres Kerja

Menurut mangkunegara stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Budiasa & Komang, 2021)

Pengertian stres kerja yaitu suatu hasil kerja (Ali & Beddu, 2022), stres kerja yang dialami karyawan berpeluang menurunkan kinerja karyawan, namun di waktu/ kondisi yang berbeda atau dengan kata lain pada kasus tertentu stres kerja justru dapat

meningkatkan performa/kinerja karyawan dalam bekerja hasil kerja.

Stres merupakan Sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada kontroversi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti (D'Ornay & Hasan, 2019). Adapun indikator Stres Kerja menurut Robbins dan Judge dalam (Budiasa & Komang, 2021) sebagai berikut :

- a. Tekanan individu
- b. Tekanan kelompok
- c. Tekanan lingkungan fisik
- d. Tekanan keorganisasian

2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Menurut (Sutrisno, 2019), menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kerja sehari-hari (Hartati & Beddu, 2020).

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Budiasa & Komang, 2021) sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Tersedianya fasilitas kerja
- c. Hubungan antar rekan kerja

2.4 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2014). Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawabnya (Permadi et al., 2023). Untuk mencapai kinerja yang baik, haruslah didukung dengan kepemimpinan yang baik, yang dapat melayani, mengayomi, menghargai dan memotivasi pegawai. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinnya. Mengendalikan ego berarti dapat mengendalikan diri ketika tekanan maupun tantangan yang dihadapi menjadi begitu berat. Seseorang pemimpin sejati selalu dalam keadaan tenang, penuh pengendalian diri dan tidak mudah emosi (Nurnaningsih & Putra, 2022).

Menurut Akob dalam (Budiasa & Komang, 2021) indikator kinerja terbagi 8 sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.
- c. Pengetahuan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kemandirian
- g. Inisiatif
- h. Kehandalan

III. Metode

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan model analisis deskriptif. populasi adalah karyawan Kantor Badan Amil Zakat Nasional Kab. Enrekang Beralamat, sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan. Jenis yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner (angket). Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validasi, uji reabilitas, pengujian hipotesis; uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji Koefisien Determinasi (R^2).

IV. Hasil dan Analisis

4.1 Deskripsi Data

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
	1	23	59.0	59.0	59.0
Valid	2	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data dari Kantor Baznas Kab. Enrekang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden sebanyak 39 orang (100%). Dimana jumlah responden pria sebanyak 23 orang dengan persentase 59,0% dan responden wanita yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 41,0%.

Tabel 5Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
	1	19	48.7	48.7	48.7
	2	8	20.5	20.5	69.2
Valid	3	11	28.2	28.2	97.4
	4	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data dari Kantor BAZNAS Kab. Enrekang

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%, kemudian karyawan dengan usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 20,5%, sedangkan usia 41-50 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 28,2% dan usia 51-60 berjumlah 1 orang dengan persentase 2,6%. Jadi berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada kantor BAZNAS Kab. Enrekang dengan usia lebih dominan yaitu usia 20-30 tahun dengan jumlah 19 orang.

Tabel 6 Tingkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	6	15.4	15.4	17.9
Valid	3	2	5.1	5.1	23.1
	4	30	76.9	76.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data dari Kantor BAZNAS Kab. Enrekang

Berdasarkan pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa dari 39 responden karyawan pada tingkat SD/SMP berjumlah 1 orang dengan persentase 2,6%, kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 6 orang dengan persentase 15,4 sedangkan karyawan tingkat pendidikan D1/D2/D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1% dan tingkat pendidikan S1/S2/S3 berjumlah 30 orang dengan persentase 76,9%.

Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada kantor BAZNAS Kab. Enrekang memiliki tingkat pendidikan S1/S2/S3 dengan jumlah sebesar 30 orang karyawan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Tabel 7 Analisis Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Person Correlation rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,783	0,316	.000	Valid
X1.2	0,814	0,316	.000	Valid
X1.3	0,756	0,316	.000	Valid
X1.4	0,602	0,316	.000	Valid

Bersumber dari hasil SPSS 20 yang diolah, 2023

Tabel 8 Analisis Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Person Correlation rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,651	0,316	.000	Valid
X2.2	0,817	0,316	.000	Valid
X2.3	0,845	0,316	.000	Valid

Bersumber dari hasil SPSS 20 yang diolah, 2023

Tabel 9 Analisis Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Person Correlation rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,900	0,316	.000	Valid
Y.2	0,894	0,316	.000	Valid
Y.3	0,824	0,316	.000	Valid
Y.4	0,738	0,316	.000	Valid
Y.5	0,723	0,316	.000	Valid
Y.6	0,750	0,316	.000	Valid
Y.7	0,809	0,316	.000	Valid
Y.8	0,828	0,316	.000	Valid

Bersumber dari hasil SPSS 20 yang diolah, 2023

Pada tabel 9 diatas dapat dilihat, bahwa rtabel adapun nilai dari rtabel dari sampel $df = (N-2)$

Diketahui: $N = 39-2 = 37$

Ditemukan pada nilai rtabel $37 = 0,316$

Pada uji validitas diatas semua variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat, semua memperoleh nilai rhitung $>$ nilai rtabel, sehingga semua variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 'Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,721 $>$ 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,658 $>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923 $>$ 0,60	Reliabel

Bersumber dari hasil SPSS 20 yang diolah, 2023

Pada tabel 10 diatas diketahui bahwa variabel independen dan variabel dependen dengan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60 dengan Variabel X1 memiliki

koefisien 0,721, Variabel X2 memiliki koefisien 0,658 dan Variabel Y memiliki koefisien 0,923.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.875	4.079		3.892	.000
1 Stres Kerja (X1)	.109	.137	.113	.799	.430
Lingkungan Kerja (X2)	.639	.141	.638	4.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Dari tabel 11 diatas, regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15.875 + 0.109 + 0,639$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 15.875 ini artinya menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh stres kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) maka nilainya nol, maka besarnya variabel kinerja karyawan 15.875
- Variabel Stres kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,109 menyatakan bahwa stres kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan
- Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0,639 berarah positif, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kab. Enrekang akan meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 12 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,875	4,079		3,892	,000
1 Stres Kerja (X1)	,109	,137	,113	,799	,430
Lingkungan Kerja (X2)	,639	,141	,638	4,519	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Digunakan rumus sebagai berikut dengan mencari nilai ttabel adalah :

$$\text{Rumus } t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n-k$$

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= (0,05/2 ; 39-2-1)$$

$$= 0,025 ; 36$$

$$= 2,028$$

Dari hasil diatas ttabel tersebut didapatkan 2,028. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh thitung secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel diatas bahwa :

1. Berdasarkan nilai koefisien stres kerja diperoleh nilai thitung sebesar 0,799 < nilai ttabel 2,028 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,430 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa Stres Kerjs (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kab. Enrekang.
2. Berdasarkan nilai koefisien lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 4,519 > nilai ttabel 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Baznas Kab. Enrekang.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1274,815	2	637,407	17,972	.000 ^b
Residual	1276,775	36	35,466		
Total	2551,590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa nilai F yang dihasilkan sebesar 17,972 dengan probabilitas 0,000 < 0,05 ditunjukkan pada tabel 13. Setelah memperoleh Fhitung, ini dapat dibandingkan dengan Ftabel. Dengan rumus sebagai berikut :

Rumus untuk mencari nilai Ftabel adalah :

$$Df (N1) = K - 1$$

$$Df (N2) = n - k$$

$$\text{maka : Ftabel} = Df (N1) = 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) = 39 - 3$$

$$= 36$$

$$= 3,26$$

Diketahui bahwa pada tabel probabilitas dari distribusi Ftabel 0,05 menghasilkan angka Ftabel 3,26. Dengan nilai Fhitung sebesar 17,972 > nilai Ftabel 3,26 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14 Hasil Uji (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.472	5,95533

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,500 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang sebesar 0,500 atau 50%.

Adapun pembahasan dari penelitian akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar $0,799 < \text{nilai ttabel } 2,028$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,430 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kab. Enrekang.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar $4,519 > \text{nilai ttabel } 2,028$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kab. Enrekang
3. Variabel stres kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Dengan nilai Fhitung sebesar $17,972 > \text{nilai Ftabel } 3,26$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang.
4. Nilai R square (R²) sebesar 0,500 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang sebesar 0,500 atau 50%.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Enrekang maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai thitung sebesar $0,799 < \text{nilai ttabel } 2,028$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,430 > 0,05$). Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung sebesar $4,519 > \text{nilai ttabel } 2,028$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Secara simultan semua variabel bebas stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai Fhitung sebesar $17,972 > \text{nilai Ftabel } 3,26$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Referensi

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Budiasa, & Komang, I. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- D'Ornay, A., & Hasan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 163–177.
- Hartati, H., & Beddu, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132–141.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57–69.

- Lukman, S. D. S. (2021). Analisis Laporan Keuangan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 35-49.
- Machmud, M. (2021). Penyaluran Kredit Cepat Aman (KCA) Dan Investasi Logam Mulia Dalam Meningkatkan Profitabilitas. *Amsir Management Journal*, 1(2), 61-70.
- Nurnaningsih, N., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama. *Amsir Management Journal*, 3(1), 49-51.
- Permadi, A., Sapada, A. F. A., Asike, A., & Lukman, S. D. S. (2023). Beban, Kompetensi, dan Kompensasi: Kunci Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(1), 1-7.
- Rifani, R. A. (2021). Analisis Analisis Laporan Keuangan untuk Mengukur Kinerja Keuangan atas Penyaluran Kredit PT BTN (persero) Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 7-19.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 70.