



Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora - Wakatobi

Nisrawanti¹, Milka Pasulu², Pra Gemini³

¹⁻³Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

¹hisrawanti@gmail.com , ²milkapasulu31071963@gmail.com , ³pragemini@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi sehingga perlu didukung oleh kondisi kerja yang kondusif dan pengelolaan stres kerja yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 88 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 72 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan stres kerja. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif serta menerapkan pengelolaan stres kerja yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Dua faktor yang sering menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku pegawai. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, serta kualitas penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, tingkat stres yang masih dalam batas wajar dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan performanya.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik, seperti pencahayaan yang tidak memadai, tingkat kebisingan yang tinggi, maupun hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai.

Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan transportasi udara dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan masih ditemukan beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya tingginya beban kerja, adanya tugas tambahan yang menimbulkan tekanan kerja, penyelesaian pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu terbatas, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, seperti pencahayaan ruangan yang kurang merata dan tingkat kebisingan pada area kerja. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, meskipun setiap penelitian memberikan hasil yang berbeda sesuai karakteristik organisasi dan lingkungan kerja masing-masing. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih relevan untuk dilakukan pada berbagai instansi, termasuk Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan organisasi.

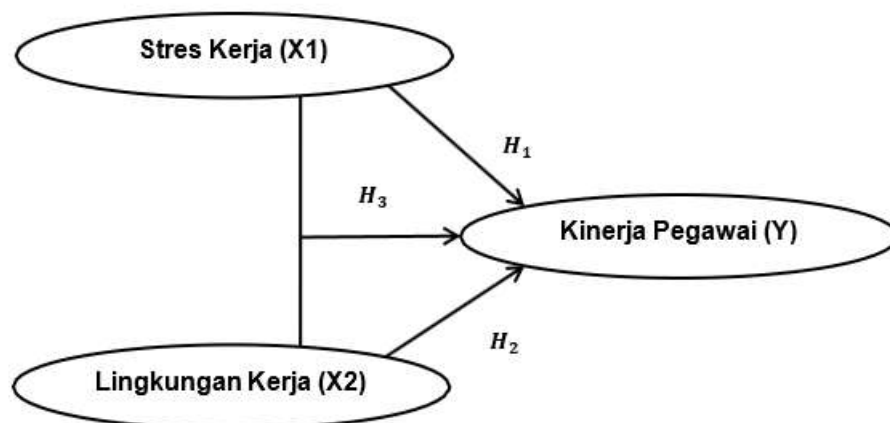
2. Kajian Teoritis

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Menurut Hasibuan (2014), stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, sikap pimpinan, waktu kerja, konflik, dan komunikasi. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas pegawai, sedangkan stres yang masih dalam batas wajar dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan meningkatkan semangat, kepuasan, dan efektivitas kerja pegawai sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Setiawan dan Kartika (2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Tingginya kinerja pegawai mencerminkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, stres kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Stres kerja yang tidak terkendali berpotensi menurunkan kualitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara, pada periode Februari hingga Maret 2026.

Populasi penelitian berjumlah 88 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 72 responden. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi instansi dan berbagai literatur yang relevan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin. Indikator stres kerja meliputi beban kerja, sikap pimpinan, waktu kerja, konflik, dan komunikasi. Indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Adapun indikator kinerja pegawai meliputi ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Matahora yang berlokasi di Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara. Lokasi penelitian dipilih karena merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan transportasi udara dan memiliki peran penting dalam mendukung konektivitas wilayah serta pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan, kedisiplinan, serta koordinasi yang tinggi sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada adanya fenomena yang menunjukkan beban kerja, tekanan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang diduga memengaruhi kinerja pegawai.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada bulan Februari sampai Maret 2026. Kegiatan penelitian diawali dengan tahap persiapan yang meliputi penyusunan instrumen penelitian, pengurusan perizinan, dan penentuan responden. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi kepada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan proses pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS, kemudian dilanjutkan dengan interpretasi hasil penelitian sebagai dasar dalam penyusunan pembahasan, penarikan kesimpulan, dan penyusunan laporan penelitian.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan jawaban responden terhadap instrumen penelitian yang disusun menggunakan skala Likert. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti serta memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi, melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan interaksi langsung selama proses penelitian. Data primer digunakan sebagai sumber utama untuk mengukur variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, profil organisasi, laporan yang berkaitan dengan objek penelitian, serta berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai informasi pendukung untuk memperkuat landasan teori, menjelaskan kondisi objek penelitian, serta mendukung interpretasi hasil analisis yang diperoleh dari data primer.

c. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi yang berjumlah 88 orang. Seluruh populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian karena terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional instansi, sehingga dapat memberikan informasi yang relevan mengenai kondisi stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik ini dipilih agar responden yang dijadikan sampel benar-benar memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan dari jumlah populasi sebanyak 88 pegawai, diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 responden. Sampel tersebut dinilai telah mewakili populasi sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang objektif dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai kondisi lingkungan kerja, aktivitas pegawai, serta pelaksanaan pekerjaan di Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi. Melalui observasi, peneliti dapat mengidentifikasi kondisi nyata yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung hasil penelitian.

Pengumpulan data utama dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner diberikan kepada 72 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian, seperti profil instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen pendukung lainnya. Dokumentasi juga diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan berbagai literatur yang relevan sebagai dasar penyusunan landasan teori dan pendukung dalam pembahasan hasil penelitian. Kombinasi ketiga metode tersebut diharapkan mampu menghasilkan data yang valid, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan untuk mendukung analisis penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen terdiri atas stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan yang dirasakan pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Stres Kerja (X_1)	Stres kerja ialah tekanan yang dirasakan individu terkait dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Indikator stres kerja meliputi beban kerja, perilaku kepemimpinan, jam kerja, konflik, dan komunikasi.	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi	Hasibuan, 2014
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja ialah seluruh faktor di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi kapasitas mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditentukan.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja.	Nitisemin, 2006
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sebuah pencapaian, yang ditandai dengan kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan oleh karyawan untuk melangsungkan aktivitas mereka agar relevan terhadap tanggung jawab yang telah ditentukan.	1. Ketepatan Penyelesaian Tugas 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Jumlah Ketidakhadiran Pegawai 4. Kerja Sama Antara Pegawai.	Setiawan & Kartika, 2014

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	63	71,6
Perempuan	25	28,4
Total	88	100

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3, menjabarkan dari total responden, 63 (71,6%) adalah laki-laki dan 25 (28,4%) adalah Perempuan.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
21-30 tahun	41	46,6
31-40 tahun	38	43,2
41-58 tahun	9	10,2
Total	88	100

Sumber: Data Diolah 2026

Menurut tabel 4, 41 Responden, atau 46,6% dari total, berada dalam kelompok usia 21-45 tahun.

3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
SMA	42	47,7
D3	29	33,0
S1	16	18,2
S2	1	1,1
Total	88	100

Sumber: Data Diolah 2026

Menurut tabel 5, hampir setengah dari responden (42 Orang) telah menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

b. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
Model 1	0,200	Berdistribusi normal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Skor signifikansi $0,200 > 0,05$, seperti yang dijabarkan Tabel 4.4, yang merupakan hasil uji normalitas. Dengan demikian, bisa diindikasikan data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Centered VIF	Keterangan
Model 1	Stres kerja	1,516	Tidak ada multikolinieritas
	Lingkungan kerja	1,516	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Menurut Tabel 7, semua variabel independen mempunyai skor VIF < 10 , yang mengindikasikan uji multikolinearitas berhasil. Tidak adanya multikolinearitas pada variabel independen mengikuti kesimpulan ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Sig.	Keterangan
Model 1	Stres kerja	0,139	Tidak ada heteroskedastisitas
	Lingkungan kerja	0,443	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Menurut Tabel 8, seluruh variabel independen mempunyai skor signifikansi (sig) $> 0,05$, yang mengindikasikan data residual tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	B	Std Error
Model 1	Konstanta	14,208	2,795
	Stres kerja (X1)	0,307	0,079
	Lingkungan kerja (X2)	0,377	0,116

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Dari Tabel 9 bisa didapat persamaan regresi ini:

$$Y = 14,208 + 0,307 X_1 + 0,377 X_2$$

Menurut analisis di atas, bisa dijabarkan ada hubungan positif antara variabel Y dan stres kerja serta lingkungan kerja. Dengan semua faktor lain di tempat kerja dan tingkat stres karyawan tetap konstan, nilai Y adalah 14,208. Nilai Y akan meningkat 0,307 unit pada setiap peningkatan satu unit X1, jika semua variabel lain tetap sama, menurut koefisien regresi X1 sebesar 0,307. X2 mempunyai skor koefisien regresi 0,377, maka peningkatan satu unit pada X2 bisa menghasilkan peningkatan 0,377 unit pada nilai Y. Stres kerja kurang penting dibandingkan lingkungan kerja dalam menentukan perubahan Y.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sig.	Keterangan
Model 1	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji di tabel 10, bisa ditegaskan variabel independen berdampak substansial pada variabel dependen secara bersamaan karena skor signifikansi model kurang dari 0,05.

2) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji T			
Model	Variabel	T	Sig.
Model 1	Konstanta	5,084	0,000
	Stres kerja	3,890	0,000
	Lingkungan kerja	3,256	0,002

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan uji t di Tabel 11. bisa diperoleh beberapa temuan seperti berikut.

1. Skor signifikansi (sig) variabel X1 $0,000 < 0,05$, maka dari itu diperoleh keputusan H1 diterima.
2. Skor signifikansi (sig) variabel X2 $0,002 < 0,05$, maka dari itu diperoleh keputusan H2 diterima.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Uji R^2		
Model	Adj. R-Square	Keterangan
Model 1	0,406	40,6%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Tabel 12 menampilkan koefisien determinasi, yang dalam model menghasilkan skor *Adjusted R Squared* 0,406. Hasil yang ada menegaskan stres kerja dan lingkungan kerja menyumbang 40,6% dari varians kinerja pegawai, dengan sisanya 59,4% disebabkan oleh aspek lain yang tidak termasuk pada analisis saat ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi, penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami pegawai masih berada dalam batas yang dapat dikelola sehingga tidak memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Matahora–Wakatobi. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan pengelolaan stres kerja yang efektif agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan.

Referensi

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
2. Afandi, P. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
3. Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention*”. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/Jsmbi.V8i2.1787>
4. Dewi,C.,Arisintya. (2016). “*Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud*.” Akultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.

5. Direktorat Jendral Perhubungan Udara. *Struktur Organisasi Bandar Udara Matahora*. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Tersedia pada: https://hubud.kemenhub.go.id/upbu/storage/strukturorganisasi/matahora_strukturorganisasi_1758683269_0.png (Diakses; 1 juni 2026).
6. Edy, Sutrisno. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
7. Gunawan, I. (2017). *"Pengantar Statistika Inferensial"* (1st Ed.). CV Andi Offset.
8. Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
9. M. Tiorina Manurung, And I. Ratnawati. (2012) *"Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang)"*, Diponegoro Journal Of Management, Vol. 1, No. 4, Pp. 145-157.
10. Nitisemito, (2012). *"Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Ketiga. Jakarta
11. Nitisemito. 2006. *"Manajemen Personalia"*. Edisi Kedua. Ghalia Inndonesia. Jakarta.
12. Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
13. Putra, Dewa Made Bayu Adi.(2019). *"Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention"* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
14. Riyanda Muhammad, 2017. *"Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta"*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
15. Robbins, P. Stephen. (2006). *"Perilaku Organisasi."* Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
16. Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *"Organizational Behavior"*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
17. Sedarmayanti, 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. Bandung: PT Refika Aditama.
18. Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat Anugrah"*. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
19. Siahaya, A, Carolina, (2022), *"Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan"*. Tesis.
20. Sugiyono. (2017). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D"*. Alfabeta Bandung.
21. Sutrisno. 2007. *"Manajemen Keuangan"*: Teori. Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonisia.
22. Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). *"Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations"*. International Journal of Hospitality Management, 46, 26–35.
23. Zainal, V., R Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *"Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi"*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada.