

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK GLOBAL  
SARANA MEDIKA DAMPIT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

OLEH:

Dimas Khoirul Anam

NIM :20612011052



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG  
2024**

**HALAMAN JUDUL  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK GLOBAL  
SARANA MEDIKA DAMPIT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**OLEH:**  
Dimas Khoirul Anam  
NIM :20612011052

**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG  
2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT  
**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

*Inspiring, Excellent, Humble*

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit

Disusun oleh : Dimas Khoirul Anam

NIM : 20612011052

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 20 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Adita Nafisa S.E., M.M.

NIDN. 17240068802

Pembimbing,

Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc.

NIDN. 0715069040

## HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

### TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : DIMAS KHOIRUL ANAM  
NIM : 20612011052  
HARI : SELASA  
TANGGAL : 11 Juni 2024  
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kinik Global Sarana Medika Dampit

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB  
NIDN. 0720057401



R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M.  
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc  
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Afas, S.E., M.M  
NIDN. 0713047901

*“Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya yaitu orang tua saya, Ayahanda Kardiyono dan Ibu Suwarti. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa terbaik yang tidak pernah berhenti diberikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan orangtua dalam penyemangat hidupku”*



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2) yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti melakukan penjiplakan maka gelar akan dicabut dan Pasal 70 yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta).

Malang, 11 Juni 2024

Yang menyatakan



METERAI  
TEMREI  
140ALX198196560

Dimas Khoiril Anam

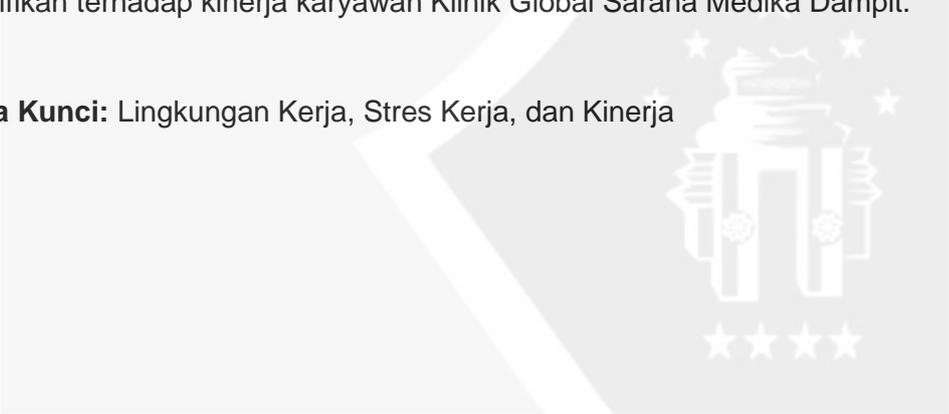
UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## ABSTRAKSI

**Dimas Khoirul Anam. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: Erna Resmiatini, SMB., M,Sc.)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit, dan bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit dengan menggunakan sampel sebanyak 65 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Untuk pengujian ini menggunakan bantuan alat analisis berupa SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit, dan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja



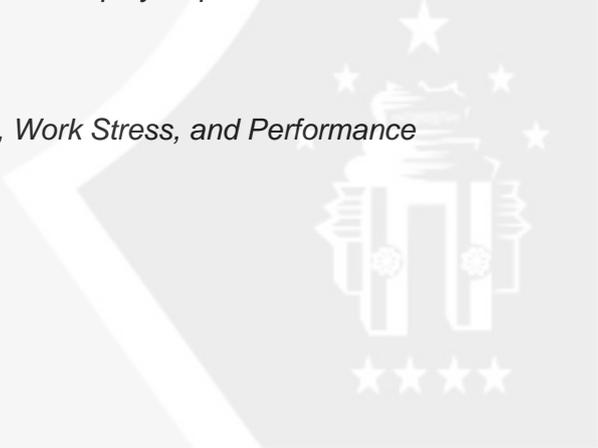
UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## ABSTRACT

**Dimas Khoirul Anam. 2024. The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at the Global Sarana Medika Dampit Clinic. Thesis. Management Study Programme, Faculty of Economics and Business, Raden Rahmat Islamic University Malang. (Supervisor: Erna Resmiatini, S.M.M., M.Sc.)**

*This study aims to determine and analyse the effect of work environment and work stress on the performance of employees of the Global Sarana Medika Dampit Clinic. The formulation of the problem in this study is how the influence of the work environment on employee performance Global Clinic Sarana Medika Dampit, how the influence of work stress on employee performance Global Clinic Sarana Medika Dampit, and how the influence of the work environment and work stress on employee performance Global Clinic Sarana Medika Dampit. This research was conducted on employees of the Global Clinic Sarana Medika Dampit. The population in this study were all employees of the Global Clinic Sarana Medika Dampit using a sample of 65 respondents. The research method used is quantitative method and questionnaire. The analysis technique used in this study is to use validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test). The results of this study indicate that the work environment variable has a significant effect on employee performance at the Global Sarana Medika Dampit Clinic, work stress does not have a significant effect on employee performance at the Global Sarana Medika Dampit Clinic, and the work environment and work stress have a significant effect on employee performance at the Global Sarana Medika Dampit Clinic.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Stress, and Performance*



UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit" ini dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada kedua orang tua atas Do'a dan dukungan dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M. Si selaku rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan juga selaku Dosen Wali Saya yang memberikan arahan dan saran selama perkuliahan.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E M.M selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
7. Seluruh Karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

8. Saudara-saudara dan teman-teman penulis yang selalu mendoakan dan memberi motivasi pada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2020 yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
10. Kepada aula nazilatul izzah yang selalu memberi dukungan dan selalu mendo'akan kelancaran penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang, 11 Juni 2024



★ Dimas Khoirul Anam

UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1 Kajian Empiris .....	8
2.2 Kajian Teoritis .....	11
2.2.1 Kinerja .....	12
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.3 Stres Kerja.....	21
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	28
2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2. Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.3. Hubungan antara Lingkungan kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.4. Model Hipotesis Penelitian .....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Rancangan Penelitian .....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
3.3 Variabel Penelitian .....	35
3.3.1 Variabel Penelitian.....	35
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.4 Pengukuran Variabel.....	38
3.5 Populasi dan Sampel .....	39
3.5.1 Populasi.....	39
3.5.2 Sampel .....	39
3.6 Sumber Data.....	39
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	41

3.8.2	Kategorisasi data.....	42
3.8.3	Uji Validitas.....	42
3.8.4	Uji Reliabilitas.....	42
3.8.5	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.6	Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV.....		47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2	Deskripsi Profil Responden.....	49
4.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	52
4.4	Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	58
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	63
4.7	Pembahasan.....	67
BAB V.....		73
KESIMPULAN DAN SARAN.....		73
5.1	KESIMPULAN.....	73
5.2	SARAN.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....		74
LAMPIRAN.....		78



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penilaian Karyawan Kinik Global Sarana Medika tahun 2023.....	2
Tabel 2 Perbandingan penelitian terdahulu.....	11
Tabel 3 Variabel, indikator, dan item penelitian.....	37
Tabel 4 Skor penelitian .....	38
Tabel 5 karakteristik responden usia.....	49
Tabel 6 karakteristik responden pendidikan .....	50
Tabel 7 karakteristik responden masa kerja.....	51
Tabel 8 karakteristik jenis kelamin .....	51
Tabel 9 deskripsi hasil skor empirik .....	52
Tabel 10 norma kategorisasi empirik .....	53
Tabel 11 distribusi frekuensi kategorisasi lingkungan kerja.....	53
Tabel 12 distribusi frekuensi kategorisasi stres kerja .....	54
Tabel 13 distribusi frekuensi kategorisasi kinerja .....	55
Tabel 14 indikator pembentuk utama lingkungan kerja .....	55
Tabel 15 indikator pembentuk utama stres kerja.....	56
Tabel 16 indikator pembentuk utama kinerja.....	57
Tabel 17 hasil uji validitas lingkungan kerja .....	58
Tabel 18 hasil uji validitas stres kerja.....	59
Tabel 19 hasil uji validitas kinerja.....	59
Tabel 20 hasil uji reliabilitas .....	60
Tabel 21 hasil uji normalitas .....	61
Tabel 22 hasil uji multikolonieritas .....	62
Tabel 23 hasil analisis regresi linier berganda .....	64
Tabel 24 hasil uji t.....	65
Tabel 25 hasil uji F.....	66
Tabel 26 hasil uji $R^2$ .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 model hipotesis penelitian .....	32
Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas .....	61



UNIVERSITAS ISLAM  
**RADEN RAHMAT**

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Secara keseluruhan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang terfokus pada merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan aktivitas terkait dengan sumber daya manusia. Menurut Irmayani (2020) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, termasuk tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Hal ini didukung oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa "Karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan dianggap sebagai aset berharga yang harus dirawat dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik." Karena itu, karyawan dianggap memiliki peran yang signifikan dalam menentukan apakah tujuan perusahaan akan tercapai atau tidak.

Evaluasi kinerja karyawan adalah cara untuk menilai sejauh mana seseorang memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini melibatkan aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kolaborasi dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sebagai ilustrasi, berikut disajikan data penilaian karyawan Klinik Global Sarana Medika tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel 1 dapat diketahui penilaian kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika. Data penilaian kinerja karyawan tersebut dapat menjadi salah satu acuan atau patokan untuk mengetahui naik turunnya kinerja karyawan.

Tabel 1

## Data penilaian karyawan Klinik Global Sarana Medika tahun 2023

No	Bagian	Hasil Penilaian
1.	Administrasi Umum	Sangat Baik
2.	Analisis Kesehatan	Baik
3.	Dokter	Baik
4.	AA & Apoteker	Baik
5.	Bidan	Baik
6.	BPJS	Sangat baik
7.	Kantin	Baik
8.	Dapur & laundry	Baik
9.	Driver ambulans	Sangat baik
10.	Front Office	Baik
11.	Ahli Gizi	Baik
12.	Perawat	Baik
13.	Kasir/keuangan	Baik
14.	Rekam medis	Baik
15.	Sarana & Prasarana	Baik
16.	Security	Baik
17.	HRD	Sangat baik
18.	Humas	Sangat baik

Sumber: HRD Klinik Global Sarana Medika Dampit, 2023

Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor, baik yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung di sekitar pekerja saat mereka bekerja, dan yang dapat mempengaruhi mereka serta pekerjaan yang mereka lakukan. Baik tidaknya sebuah lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan.

Sihaloho, dan Siregar (2019) menyatakan “Di lingkungan kerja, karyawan paling sering melakukan aktivitas sehari-hari mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja lebih baik karena karyawan merasa nyaman di tempat kerja, dan lingkungan kerja yang membuat senang karyawan juga dapat mempengaruhi sikap emosi mereka. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih betah di tempat kerja dan

lebih produktif. Ini berarti mereka menggunakan waktu kerja mereka dengan lebih efisien, begitupun sebaliknya.

Lingkungan kerja pada Klinik umumnya melibatkan atmosfer yang sibuk dan dinamis. Tenaga medis bekerja dalam tim untuk memberikan perawatan kepada pasien. Aspek kebersihan, kerapian, dan komunikasi efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang efisien dan aman. Lingkungan kerja pada klinik berpengaruh pada kinerja karyawan melalui faktor-faktor seperti kesejahteraan mental, keamanan, kepemimpinan efektif, penghargaan, peluang pengembangan karir, penanganan tantangan kerja, dan fleksibilitas dapat mendukung aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan serta dapat meningkatkan retensi karyawan dan reputasi klinik sebagai tempat kerja yang baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah stress kerja.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa "Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan mereka". Robbins (2015) menyatakan bahwa "Stress kerja adalah kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginannya, di mana hasil akhirnya dipandang tidak pasti dan penting."

Jika stres tidak ditangani dengan baik, itu dapat mengakibatkan seseorang tidak mampu berinteraksi dengan baik dengan lingkungan sekitarnya, baik di tempat kerja maupun di luar kerja. Dalam artian, karyawan yang mengalami stress kerja akan menghadapi berbagai gejala yang berpengaruh pada kinerja nya.

Apabila dikaitkan dengan seberapa lama dan seberapa intensitasnya stress dapat bersifat ringan atau berat, Sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, apakah itu ringan atau berat. Apabila stress yang dihadapinya ringan, kebanyakan orang bisa menghadapinya dengan cepat dan tidak sampai parah, demikian sebaliknya. Apabila karyawan mengalami stress

kerja berlebihan (situasi dimana karyawan mengalami, depresi, bosan, hingga menarik diri dari pekerjaan) biasanya berakibat seseorang tersebut akan mengalami kelelahan secara emosional, menjadi sinis dengan karirnya dan merasa rendah kinerjanya.

Stress kerja pada karyawan klinik dapat disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi, tuntutan waktu yang ketat, serta tanggung jawab besar terkait dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Apabila stress kerja dialami karyawan klinik dapat berakibat menurunnya kinerja, kelelahan fisik dan mental, peningkatan tingkat absensi, peningkatan resiko kesalahan medis, dan berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

Menurut Sasono (2010) dalam Nanda dan Sugiarto (2020) "Meskipun stres kerja dapat memiliki dampak negatif, stress kerja juga berdampak positif mulai pada tingkat rendah hingga moderat berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kinerja karyawan".

Stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan tingkat kewaspadaan, motivasi, dan fokus dalam menangani tugas-tugas kritis. Namun, perlu diingat bahwa batas antara stres yang bermanfaat dan merugikan sangat tipis, dan manajemen stres yang tepat menjadi kunci untuk memastikan dampaknya positif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya lingkungan kerja yang membuat senang hati karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang efisien dan aman, dengan aspek kebersihan, kerapian, dan komunikasi efektif, mendukung kinerja karyawan melalui faktor-faktor seperti kesejahteraan mental, keamanan, kepemimpinan efektif, penghargaan, peluang pengembangan karir, penanganan tantangan kerja, dan fleksibilitas.

Namun, stres di tempat kerja juga menjadi komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Stres kerja, yang merupakan perasaan tertekan

dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada tingkatnya. Stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja, namun stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, peningkatan absensi, peningkatan risiko kesalahan medis, serta dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Lingkungan kerja dan stres kerja sangat penting untuk dibahas dalam penelitian ini sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika.

Berdasarkan dengan hal tersebut saya tertarik mengambil penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan masalah tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dianalisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyediakan informasi bagi peneliti lain. Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu, khususnya mengenai, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan peneliti sebagai referensi di masa depan. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1.

- b. Bagi Universitas

Manfaat bagi Universitas, dapat menambah pembendaharaan perpustakaan dan keilmuan di Universitas Islam Raden Rahmat

Malang, serta dapat juga dijadikan atau rujukan bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini.

c. Bagi lembaga

Diharapkan penelitian ini mampu membantu pemimpin memahami pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Global Sarana Medika Dampit.

d. Bagi peneliti lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian tambahan guna untuk melakukan penelitian yang akan datang serta bisa menjadi pertimbangan untuk penelitian berikutnya yang lebih baik lagi terkait tema dan pembahasannya.