

IMPLEMENTASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES DAN KINERJA KARYAWAN DI DISTRIBUTOR PLAFON PVC GEMOLONG

Ela Rosalinda¹, Anniez Rachmawati Musslifah², faqih purnomosidi³.

^{1,2,3}Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta

ellrsndlinda@gmail.com , anniez@usahidsolo.ac.id, faqih@usahidsolo.ac.id

Abstract

The work environment is one of the crucial factors affecting employees' psychological conditions and job performance. An uncondusive work environment can trigger stress, which negatively impacts productivity. This study aims to analyze the influence of the work environment on stress levels and employee performance at the PVC Ceiling Distributor in Gemolong. The benefit of this research is to provide the company with insights into the importance of creating a supportive work environment to reduce stress and enhance productivity. This study uses a qualitative descriptive approach with a questionnaire instrument distributed to five employees as masyarakats. The data were analyzed based on their perceptions and daily work experiences. The discussion shows that environmental factors such as noise levels, room temperature, and lighting play a role in causing stress, which in turn affects performance. On the other hand, masyarakats who perceived their work environment as supportive reported lower stress levels and higher job performance. It is concluded that a good work environment is essential for maintaining employees' mental well-being and improving overall job effectiveness.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Employee Performance.

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu stres yang berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres dan kinerja karyawan di Distributor Plafon PVC Gemolong. Manfaat dari kegiatan pengabdian ini adalah memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar stres dapat ditekan dan produktivitas meningkat. Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan pemberdayaan Masyarakat dengan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada lima orang karyawan sebagai masyarakat. Data dianalisis berdasarkan persepsi dan pengalaman kerja mereka sehari-hari. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu ruangan, dan pencahayaan memiliki peran dalam menimbulkan stres yang kemudian berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Di sisi lain masyarakat yang merasa lingkungan kerjanya mendukung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan stres yang lebih rendah. Kesimpulannya, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi kunci dalam menjaga kesehatan mental karyawan serta meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Submitted: 2025-06-02

Revised: 2025-06-12

Accepted: 2025-06-24

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan suhu ruangan, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, serta beban kerja yang diberikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi pemicu stres, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Valendra et al., 2020). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Tekanan yang terlalu besar dan berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan stres kronis, yang berakibat buruk bagi kesehatan mental dan fisik seseorang (Chintya Aprilianti, 2024). Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan

suatu perusahaan. Karyawan yang mampu bekerja secara optimal, efisien, dan produktif akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, melainkan juga oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan sehat akan membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan minim gangguan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan tekanan psikologis, konflik sosial, dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan (Podungge et al., 2024). Distributor plafon PVC di Gemolong, sebagai salah satu pelaku usaha di bidang material bangunan, menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia. Karyawan distributor tidak hanya bekerja di kantor, tetapi juga terlibat langsung dalam proses distribusi, pengemasan, penataan barang, serta berinteraksi dengan konsumen dan rekanan. Tugas-tugas ini menuntut fisik yang prima, ketelitian, serta kemampuan komunikasi yang baik. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan berisiko mengalami stres kerja yang berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Fakta-fakta tersebut mendorong penulis untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai bagaimana lingkungan kerja di distributor ini memengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor penyebab stres dan sejauh mana dampaknya terhadap kinerja, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan komunikasi antar bagian, serta menyediakan dukungan psikologis yang memadai bagi karyawan. Ini menjadi penting mengingat karyawan merupakan aset utama dalam proses operasional distributor. Tanpa karyawan yang sehat secara fisik dan mental, perusahaan akan sulit menjalankan kegiatan usahanya dengan lancar. Analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata tentang kondisi kerja di lapangan serta rekomendasi praktis yang bisa diterapkan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dengan pemahaman terhadap hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial untuk dibahas, terutama dalam konteks usaha kecil menengah seperti Distributor Plafon PVC Gemolong yang memiliki struktur organisasi sederhana namun peran tiap individu sangat vital.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kondisi lingkungan kerja di Distributor Plafon PVC Gemolong memengaruhi tingkat stres dan kinerja karyawan. Beberapa pertanyaan mendasar yang menjadi fokus analisis ini adalah bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja, sejauh mana stres kerja berdampak pada kinerja karyawan, serta upaya apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Tujuan utama dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk menggambarkan kondisi aktual di lapangan, mengidentifikasi penyebab stres yang bersumber dari lingkungan kerja, dan menganalisis kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Kegiatan pengabdian ini juga bertujuan memberikan saran atau rekomendasi bagi pihak manajemen dalam memperbaiki atau meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Adapun manfaat dari kegiatan pengabdian ini meliputi manfaat teoritis berupa penambahan literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres dan kinerja, manfaat praktis bagi perusahaan dalam bentuk masukan kebijakan internal, serta manfaat bagi penulis sebagai pengalaman dan pembelajaran langsung di dunia kerja, khususnya dalam memahami dinamika sumber daya manusia di sektor distribusi bahan bangunan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi fisik seseorang akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan sumber daya atau kebutuhan individu. Stres kerja muncul ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuannya dalam merespons tuntutan tersebut. Stres kerja bukan hanya berdampak negatif bagi individu tetapi juga bagi organisasi (Pransiska & Ekowati, 2023). Gejala stres kerja dapat

muncul dalam bentuk fisik psikologis maupun perilaku. Gejala fisik seperti sakit kepala gangguan tidur kelelahan dan gangguan pencernaan. Gejala psikologis meliputi kecemasan depresi perasaan tidak berdaya dan cepat marah. Sedangkan gejala perilaku mencakup penurunan produktivitas sering absen dan konflik dengan rekan kerja.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi meningkatnya tingkat kelelahan serta peningkatan kesalahan kerja. Hal ini secara langsung akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Harleli, Syawal Kamiluddin Saptaputra, 2024). Kinerja dapat diukur dari beberapa indikator seperti kuantitas pekerjaan kualitas pekerjaan ketepatan waktu kehadiran serta kemampuan dalam bekerja sama. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemampuan individu motivasi kepemimpinan lingkungan kerja sistem penghargaan hingga budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk menunjukkan potensi terbaiknya sehingga produktivitas kerja meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja memperburuk suasana hati serta menghambat pencapaian kinerja (Ayu Wardani & Kasmari, 2023).

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menjadi penyebab utama munculnya stres kerja. Misalnya kondisi ruangan yang panas tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik. Begitu pula jika hubungan antar karyawan tidak harmonis atasan kurang mendukung atau komunikasi dalam organisasi tidak berjalan efektif maka karyawan dapat merasa tertekan cemas atau tidak dihargai. Tekanan kerja yang bersumber dari lingkungan kerja dapat meningkatkan risiko stres jika tidak disertai dengan sistem dukungan sosial yang memadai. Lingkungan kerja yang kompetitif namun tidak sehat misalnya adanya budaya saling menyalahkan dapat meningkatkan ketegangan psikologis karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya konsentrasi meningkatnya kesalahan kerja serta gangguan pada kesehatan mental dan fisik (I Gusti Komang Rai Dijaya, Ni Nyoman Suryani, 2021). Stres kerja yang berkepanjangan akan mengganggu proses pengambilan keputusan serta mengurangi efektivitas kerja. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi pencegahan stres dalam organisasi.

Stres kerja memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres cenderung kehilangan fokus mudah lelah serta lebih sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Stres juga menurunkan motivasi kerja. Stress kerja yang berkepanjangan dapat mengurangi efektivitas serta meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang stres akan menunjukkan perilaku kerja yang negatif seperti datang terlambat pulang lebih cepat. Jika hal ini tidak ditangani maka akan memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi Karyawan menjadi tidak peduli terhadap hasil kerja kehilangan semangat untuk berinovasi. Dalam jangka panjang hal ini akan merusak hubungan antar karyawan (Mudrika et al., 2021). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Di antaranya adalah dengan memastikan kenyamanan fisik ruang kerja. Fasilitas kerja juga harus tersedia dalam jumlah (Gebiyanti et al., 2019). Dari sisi psikososial perusahaan perlu mendorong terciptanya hubungan kerja yang positif antar karyawan dan antara atasan dan bawahan. Komunikasi terbuka penghargaan terhadap prestasi. Perusahaan juga perlu menyediakan dukungan psikologis melalui pelatihan manajemen stres konseling kerja atau program kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan yang. Pemimpin yang mampu mendengarkan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan rasa aman. Kebijakan kerja yang fleksibel seperti jam kerja yang menyesuaikan kebutuhan karyawan. Kegiatan pengabdian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres karyawan telah banyak dilakukan oleh berbagai pelaksana kegiatan sebelumnya.

Salah satu kegiatan pengabdian yang relevan adalah studi oleh Salsabila, Ashifa, Fadila, dan Hasibuan (2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres dan Produktivitas Karyawan". Tujuan dari kegiatan pengabdian tersebut adalah untuk mendapatkan informasi dan menganalisis berbagai artikel ilmiah yang membahas hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres serta produktivitas karyawan. Hasil studi literatur tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting. Lingkungan kerja yang nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menurunkan semangat kerja, memicu stres, serta berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diidentifikasi berpengaruh antara lain kondisi fisik ruangan, suhu, pencahayaan, serta hubungan sosial antar karyawan. Kegiatan pengabdian ini memberikan pemahaman bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat merupakan investasi penting dalam menjaga stabilitas produktivitas perusahaan. Temuan dari kegiatan pengabdian ini selaras dengan hasil temuan dalam kegiatan pengabdian yang sedang dilakukan penulis, di mana kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman terbukti menjadi pemicu stres kerja yang berdampak pada turunnya kinerja sebagian karyawan (Salsabila et al., 2024). Kegiatan pengabdian terdahulu ini menjadi referensi penting dalam mendukung argumentasi bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi utama dalam peningkatan performa kerja karyawan.

Metode

Kegiatan pengabdian Masyarakat ini menggunakan implementasi dan sosialisasi pemberdayaan masyarakat dengan bentuk kegiatan pengabdian masyarakat dalam memahami secara mendalam hubungan antara lingkungan kerja stres dan kinerja karyawan di distributor plafon PVC Gemolong. Pendekatan pemberdayaan masyarakat dipilih karena memungkinkan pelaksana kegiatan menggali persepsi pengalaman. Data dalam kegiatan pengabdian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner terbuka kepada lima orang karyawan tetap yang telah bekerja minimal selama enam bulan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung masyarakat dalam aktivitas operasional perusahaan. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan membagikan formulir kuesioner kepada masyarakat dan memberikan waktu pengisian selama satu hingga dua hari kerja. Setelah dikembalikan seluruh data dianalisis menggunakan teknik analisis isi dengan cara membaca setiap jawaban secara cermat lalu mengelompokkan temuan-temuan penting ke dalam kategori tematik seperti suasana kerja tekanan psikologis produktivitas dan motivasi kerja. Hasil analisis digunakan untuk menggambarkan secara naratif bagaimana karakteristik lingkungan kerja di perusahaan tersebut berpengaruh terhadap stres dan performa karyawan. Temuan ini diharapkan memberikan masukan yang relevan bagi manajemen dalam menciptakan kondisi kerja.

Hasil dan Pembahasan

kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan secara berkelompok dengan bentuk implementasi pemberdayaan masyarakat. Kegiatan ini dapat ditunjukkan melalui bentuk diskripsi bawasannya pemberdayaan masyarakat menunjukkan profil demografis masyarakat yang terdiri dari lima orang karyawan Distributor Plafon PVC Gemolong. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat tiga masyarakat laki-laki dan dua perempuan. Dari segi usia, mayoritas masyarakat berada pada rentang usia produktif yaitu 20–50 tahun. Pendidikan terakhir masyarakat bervariasi dari SMP dan lama bekerja juga beragam mulai dari kurang dari satu tahun hingga lebih dari enam tahun, yang menunjukkan bahwa data mencakup perspektif dari karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman. Distribusi Masyarakat Berdasarkan Karakteristik Demografi

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja serta kinerja karyawan pada perusahaan distributor plafon PVC Gemolong. Melalui analisis terhadap

kuesioner terbuka yang dijawab oleh lima masyarakat, pelaksana kegiatan menemukan beberapa temuan penting yang dapat diuraikan melalui dimensi lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1. Lingkungan Kerja: Fisik dan Psikososial

Mayoritas masyarakat menilai kondisi fisik kantor sebagai baik hingga sangat baik. R1 dan R3 merasa kondisi pencahayaan sangat baik, sedangkan R2 dan R5 merasa suhu ruangan kurang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kenyamanan termal belum sepenuhnya optimal. Dari sisi kebisingan, sebagian masyarakat merasa lingkungan cukup bising, seperti dinyatakan oleh R2 dan R3, yang menunjukkan perlunya perbaikan akustik di tempat kerja.

Ruangan kerja juga dinilai kurang memadai oleh sebagian besar masyarakat. R2 dan R5 secara eksplisit menyebut bahwa mereka merasa ruang kerja sempit atau tidak mendukung.

Aspek psikososial dari lingkungan kerja juga terlihat dari jawaban-jawaban masyarakat terhadap pertanyaan tentang hubungan antar rekan kerja. R1 dan R5 mengaku menggunakan komunikasi dengan rekan sebagai cara mengatasi stres.

2. Stres Kerja

Hampir semua masyarakat mengaku sering mengalami stres kerja. R1 secara eksplisit menyatakan selalu merasa stres, sedangkan R2 dan R3 menyatakan stres terjadi sering namun masih dapat dikendalikan. Sumber utama stres adalah beban kerja yang tinggi.

R2 mengaku stres tidak terlalu memengaruhi performa, namun R3 dan R4 merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan dalam daya tahan dan mekanisme coping antar individu.

Cara mengatasi stres juga berbeda-beda. R1 memilih meditasi, R2 memilih komunikasi dengan rekan kerja, sedangkan R4 menyebut aktivitas lain seperti mendengarkan musik atau menyendiri. Ini menunjukkan bahwa intervensi perusahaan untuk mengelola stres perlu mempertimbangkan perbedaan preferensi dan kebutuhan karyawan.

3. Kinerja Karyawan, Penilaian Diri, dan Pencapaian Target

Dari sisi kinerja, mayoritas masyarakat menilai diri mereka cukup hingga baik. R1 dan R5 menilai kinerjanya sebagai "baik", dan menyatakan selalu atau sering mencapai target kerja.

Lingkungan kerja secara umum dianggap memengaruhi kinerja. Semua masyarakat setuju bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh besar. Misalnya, R3 menyatakan pencahayaan dan suasana kerja yang positif membuat dirinya lebih fokus, sementara R2 merasa sempitnya ruang kerja mengurangi efisiensi kerja. Kualitas pekerjaan juga mendapat penilaian cukup baik dari seluruh masyarakat. Mereka merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja jika diberi kesempatan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres dan Kinerja

Secara umum semua masyarakat mengakui adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat stres dan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti ruangan sempit, suhu yang tidak stabil dapat meningkatkan stres yang kemudian berdampak pada produktivitas. R5 menyatakan bahwa ketika stres meningkat, ia menjadi lebih mudah tersinggung dan hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang.

Sebaliknya masyarakat merasa bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja.

5. Saran dari Masyarakat, Kebutuhan akan Dukungan Organisasi

Dalam bagian akhir kuesioner, semua masyarakat memberikan saran tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebagian besar menyebut pelatihan sebagai kebutuhan utama. R1 dan R4 menilai bahwa pelatihan kerja yang rutin dapat meningkatkan kompetensi.

Pengakuan atas prestasi juga menjadi salah satu aspek yang dianggap penting. R2 dan R5 menyebutkan bahwa saat mereka merasa dihargai, mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Pengembangan karir pun dianggap relevan, khususnya oleh R3 yang merasa bahwa kesempatan penambahan tanggung jawab memberikan tantangan baru yang positif.

6. Interpretasi dan Analisis Tematik

Berdasarkan jawaban masyarakat, muncul tiga tema besar yang dapat disimpulkan:

1) Lingkungan kerja sebagai penentu kenyamanan psikologis dan fisik

Mayoritas masyarakat mengaitkan kenyamanan fisik (suhu ruangan pencahayaan kebisingan) dan psikologis (hubungan sosial dukungan rekan kerja) sebagai faktor utama yang memengaruhi mood kerja sehari-hari.

2) Stres sebagai kondisi yang muncul dari tekanan fisik dan beban kerja

Stres diakui bersumber dari ketidaknyamanan fisik di tempat kerja. Kinerja ditentukan oleh sinergi antara kondisi kerja dan motivasi individu.

3) Implikasi Hasil Kegiatan pengabdian

Dari hasil pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu secara aktif mengelola lingkungan kerja baik. Penyediaan ruang kerja yang lebih luas, pengendalian kebisingan bisa menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Program pengelolaan stres seperti sesi sharing rutin, pelatihan manajemen. Pimpinan juga diharapkan lebih terbuka dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres pada perusahaan distributor plafon PVC Gemolong. Berdasarkan hasil analisis dari lima responden yang mengisi kuesioner terbuka, diperoleh sejumlah temuan yang menggambarkan secara jelas dinamika hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan aspek psikologis dan performa kerja individu.

- 1) Lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan dalam konsentrasi kerja
- 2) Lingkungan kerja psikososial, seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan, berperan dalam menentukan kondisi emosional karyawan. Ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang harmonis dapat menjadi buffer terhadap tekanan kerja.

Tingkat stres kerja yang dialami karyawan cenderung cukup tinggi. Sumber stres utama yang diidentifikasi adalah beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya nyaman. Meskipun demikian, terdapat variasi dalam cara karyawan menyikapi stres tersebut. Mereka menilai bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap motivasi. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja. Dari hasil kegiatan pengabdian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stres. Implikasi manajer sumber daya.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di manusia, serta pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan lingkungan kerja, Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan antara lain:

- Perbaiki aspek fisik lingkungan kerja, seperti pengaturan suhu ruangan, pencahayaan yang memadai, agar dapat menciptakan ruang kerja yang lebih nyaman dan kondusif.
- Penyediaan ruang kerja yang lebih ergonomis dan proporsional.
- Mengembangkan budaya komunikasi yang. Hal ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang saling mendukung.

Daftar Pustaka

- Ayu Wardani, K., & Kasmari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei, 9*(9), 575–583. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7969480>
- Chintya Aprilianti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2*(4), 205–219.
- Edwin Santoso, W. (2019). Pengaruh Stress Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radio Wahana Informasi Gemilang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya, 7*(2), 471–481.
- Gebiyanti, R., Sapada, A. F. A., Hartati, & Lukman, S. D. S. (2019). Dampak Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Performa Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan, 10*(3), 275–283.
- Harleli, Syawal Kamiluddin Saptaputra, P. A. (2024). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI EDUKASI DI KANTOR DESA LANTAWONUA KECAMATAN RUMBIA KABUPATEN BOMBANA. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1*(2), 96–101.
- I Gusti Komang Rai Dijaya, Ni Nyoman Suryani, S. R. W. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TRI MAKMUR, BADUNG, BALI. 35*(3), 537–544.
- Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(1), 53–65.
- Podungge, R., Monoarfa, V., Asi, L. L., Asnawi, M. A., & Sjahbuddin, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pangan Kota Gorontalo. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship), 5*(1), 32–38. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.517>
- Pransiska, N., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 4*(2), 106–120. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i2.167>
- Salsabila, F., Ashifa, M., Fadila, N., Susilawati, & Hasibuan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres dan Produktivitas Karyawan. *Alahyan Jurnal Pegabdian Masyarakat Multidisiplin, 1*, 72–78. <https://jurnal.alahyansukabumi.com/index.php/ecos-preneurs/article/view/100>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>