

PENGARUH STRESS KERJA, PELATIHAN DAN KONDISI LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI

Feri Irawan, Anita Sumelvia Dewi, Nuril Aulia Munawaroh
Universitas Islam Kediri

Fi888913@gmail.com¹, anita@uniska-kediri.ac.id², nurilaulia@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi. Demi mencapai tujuannya, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta konsisten dalam setiap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja, pelatihan dan kondisi lingkungan terhadap kinerja karyawan padadinas perhubungan kabupaten kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden/karyawan. Alat untuk menguji penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 25. Menggunakan teknik *probability sampling* atau sampel jenuh. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. stress kerja, pelatihan kerja dan kondisi lingkungan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Stress Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Abstract

Human resource management is one of the important factors in an agency. In order to achieve its goals, it requires quality human resources who are competent and qualified and consistent in every job. This research aims to determine the effect of work stress, training and environmental conditions on employee performance at the Kediri district transportation service. The sample in this research was 35 respondents/employees. The tool for testing this research is using SPSS 25. Using probability sampling techniques or saturated samples. By using multiple linear regression analysis, t test and F test, the results of this research are that work stress has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$, job training has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and Working environmental conditions have a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$. work stress, job training and environmental conditions together have a significant influence on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: work stress, work training, work environment and employee performance.

Article History

Received: September 2024
Reviewed: September 2024
Published: September 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Dalam suatu perusahaan sudah pasti banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam melakukan perannya dalam kegiatan perusahaan dan masing – masing mempunyai peran penting sebagai sumber daya pelaksana sebagian besar kegiatan yang ada didalam perusahaan. Kegiatan operasional, administrasi, kegiatan pemasaran maupun pengelolaan keuangan dilakukan oleh sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang dapat dipakai sebagai kekuatan yang bersumber dengan potensi manusia yang ada dalam perusahaan.

Keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan bisa meningkat bukan hanya dilihat dari tingkat laba saja yang dihasilkan, tetapi juga berhasil mengelola sumberdaya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal sangat penting karena perusahaan harus menyatukan cara pandang dari sudut karyawan dan pemimpin, guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan bisa meningkat bukan hanya dilihat dari laba saja yang dihasilkan, tetapi juga keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang baik. Menurut panjaitan (2018) Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang di anggap penting dalam perusahaan. Salah satunya faktor permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stress kerja pada karyawan.

Stres kerja bisa sangat berdampak membahayakan, dikarenakan dengan adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Seperti halnya pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Kediri. fenomena yang terjadi ditemukan karyawan yang dituntut melakukan menyelesaikan pekerjaan secara terburu – buru karena dikejar waktu, sehingga mereka tidak bisa mengontrol emosi saat bekerja. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Selain stres kerja ada pula faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan, serta menjadikan karyawan akan lebih fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan.

Fenomena yang bisa diambil kita mengamati situasi lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, dapat disimpulkan bahwa kondisinya sudah mencukupi. Pencahayaan di ruang kerja telah diatur sedemikian rupa sehingga tidak terlalu terang namun cukup untuk menjalankan aktivitas tanpa mengganggu, memberikan kenyamanan bagi para pegawai. Dalam aspek keamanan, langkah-langkah yang telah diambil sudah cukup terlihat, seperti keberadaan petugas keamanan dan pengawasan melalui kamera CCTV yang tersebar di berbagai sudut kantor. Meski begitu, masih ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut.

Salah satu faktor untuk mengurungi stres kerja dan permasalahan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah adanya Proses pelatihan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dilakukan secara terstruktur dan terorganisir, terutama ketika ada penurunan kinerja dalam operasional atau ketika pegawai tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan. Pelatihan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri juga melibatkan program Diklat sebagai upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Pelatihan di suatu lingkungan kerja sangat penting juga karena lingkungan yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bukanlah sekadar formalitas yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, tetapi merupakan fondasi penting juga dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dalam pelatihan, karyawan diberikan kesempatan untuk memahami aspek-aspek yang mendalam terkait dengan pekerjaan mereka, serta diberi panduan untuk melakukan tugas-tugas dengan akurat dan efektif. Melalui pelatihan, para karyawan dapat memperluas wawasan mereka, memperdalam pemahaman mereka tentang prosedur-prosedur yang relevan, dan memperoleh keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga memiliki peran yang penting dalam mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkorelasi dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:2). Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

2. Tinjauan Pustaka

Stres kerja

A. Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan keadaan yang berubah-ubah di mana seseorang menghadapi peluang, tuntutan, atau aset yang terkait dengan keinginan mereka, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan.. Robbin, Stephen. Dan Judge, Timothy A.; (2007). Kreitner (2001) mengartikan stres sebagai respons adaptif yang terkait dengan karakteristik dan proses psikologis individu, yang timbul sebagai akibat dari segala tindakan luar, situasi, atau kejadian yang menimbulkan tekanan psikologis atau fisik tertentu pada seseorang. Selain itu, menurut John M, Dkk (2005) sejalan dengan pendapat sebelumnya, mengungkapkan bahwa stres adalah tanggapan yang dapat beradaptasi, dipengaruhi oleh perbedaan antar individu, yang timbul sebagai hasil dari segala tindakan, keadaan, atau kejadian yang memunculkan tekanan khusus pada seseorang.

Menurut Handoko (2008) stres diartikan sebagai suatu kondisi dimana terjadi peningkatan ketegangan yang mampu mempengaruhi secara signifikan emosi, pemikiran, dan kondisi keseluruhan individu. Hal ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya sekadar menginduksi perasaan tegang, tetapi juga memiliki dampak yang cukup luas terhadap berbagai aspek kehidupan seseorang. Dalam konteks ini, stres menjadi faktor yang berpotensi mengganggu keseimbangan psikologis dan kesehatan mental seseorang, yang berimplikasi pada performa dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

B. Faktor Penyebab Stress Kerja

Berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Asmoro dan Siregar (2022: 14) berpendapat terdapat beberapa jenis faktor stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penyebab Organisasi

Kekurangan dalam memberikan kebebasan berkreasi, perpindahan lokasi kerja, kekurangan pelatihan, pekerjaan yang sangat menekan, dan target yang terlalu ambisius, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan kuota adalah sebagian dari permasalahan yang timbul di tingkat organisasi.

2) Penyebab Individu

Aspek individu mencakup persaingan dalam pekerjaan dan tanggung jawab rumah, ketidakpastian ekonomi, kurangnya apresiasi dan pengakuan terhadap usaha individu, rasa bosan, ketidakpuasan dengan pekerjaan, dan konflik dengan rekan kerja..

3) Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan meliputi kondisi kerja yang tidak memadai (seperti pencahayaan yang buruk, ruangan yang terlalu padat, sirkulasi udara yang buruk, dan suhu yang tidak nyaman), ketidaksetaraan rasial, pelecehan seksual, kekerasan, serta masalah lalu lintas saat berangkat dan pulang dari tempat kerja.

C. Indikator Stress Kerja

1. Tuntutan atau tekanan kerja
2. Ketegangan dan keselahan
3. Menurunnya tingkat interpersonal
4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan
5. Ketersediaan waktu yang tidak proposional

Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan Kerja

Sinambela (dalam Hasibuan 2013: 70) pelatihan dijelaskan sebagai suatu prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengembangkan keterampilan, bakat, pengetahuan, atau sikap individu, sehingga dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, baik individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk terlibat dalam proses pelatihan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Proses pelatihan menjadi penting karena memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Pelatihan merupakan langkah pembelajaran yang terstruktur yang meliputi akuisisi pengetahuan, peningkatan keahlian, dan perubahan dalam sikap dan perilaku, semua bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) 'pelatihan adalah untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya'. Seperti yang ditegaskan Suparyadi (dalam Suci Septia Ningsih, 2019: 16), 'pelatihan merupakan suatu proses yang berkesinambungan, karenakaryawan yang sudah ada di perusahaan perlu dilatih agar dapat mempelajari cara kerja baru.

B. Tujuan Pelatihan Kerja

Pada dasarnya, dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan, pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut Suparyadi (2015: 185) :

- 1) Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam bidang pekerjaan cenderung memberikan kontribusi yang lebih substansial terhadap produktivitas perusahaan. Mereka mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang belum memiliki pemahaman mendalam tentang pekerjaan tersebut. Dengan pengetahuan yang kuat dan keterampilan yang teruji, karyawan tersebut mampu menangani tugas-tugas mereka secara efektif, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.
- 2) Program pelatihan yang dirancang untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bidang pekerjaan karyawan dapat memberikan manfaat besar bagi efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan untuk menguasai tugas-tugas mereka, mereka dapat bekerja dengan lebih lancar dan efisien. Hal ini mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, seiring dengan peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Karyawan yang telah menjalani pelatihan yang memadai tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga mampu meningkatkan daya saingnya di pasar. Dengan memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas sesuai dengan harapan konsumen, perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasarnya. Selain itu, karyawan yang terlatih dengan baik juga dapat berkontribusi pada efisiensi operasional perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan lebih bijaksana, sehingga meningkatkan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan.

C. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 135) ada beberapa indikator-indikator pelatihan di antaranya:

1. Instruktur

2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Lingkungan kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Maesaroh, S., 2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala elemen yang hadir di sekitar tempat seseorang bekerja, seperti peralatan, bahan, dan infrastruktur yang tersedia. Ini juga mencakup metode kerja yang digunakan serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun dalam konteks kelompok. Dalam lingkungan kerja, tidak hanya alat dan bahan yang penting, tetapi juga bagaimana mereka disusun dan digunakan untuk mendukung produktivitas dan efisiensi. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup aspek-aspek seperti desain ruang, kebersihan, keselamatan, dan kenyamanan fisik untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (dalam Mukson, dan Lubis 2022) lingkungan kerja melingkupi sekeliling individu yang bekerja dan berpengaruh pada pelaksanaan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai suatu tempat dimana pekerja atau karyawan menghabiskan waktunya untuk merampungkan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari segala aktivitas pekerjaannya, lingkungan kerja yang baik dapat menunjang nyaman dan keamanan pribadi para pekerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang mereka miliki Runtu et al., (2022).

B. Jenis Jenis Lingkungan

Lingkungan kerja tentunya memiliki jenis-jenisnya juga, yang secara luas dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori utama. Pertama, lingkungan fisik, yang mencakup semua aspek yang bersifat fisik di sekitar lokasi kerja, seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kualitas fasilitas fisik. Selanjutnya, lingkungan sosial, yang mengacu pada interaksi antara karyawan dan dinamika sosial di tempat kerja, termasuk komunikasi antar kolega, hubungan atasan-bawahan, dan budaya perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Maesaroh, dan marselina 2021) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian antara lain :

1) Lingkungan kerja fisik

Adalah semua aspek yang berwujud secara fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Contohnya termasuk perabotan seperti meja dan kursi, serta kondisi seperti suhu, kebisingan, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Merujuk pada kondisi dan interaksi interpersonal di tempat kerja yang mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antara sesama karyawan dan dengan atasan. Ini meliputi aspek-aspek seperti dinamika tim, komunikasi, keadilan, dan dukungan sosial di tempat kerja.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja mencakup beragam aspek yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja karyawan di tempat kerja. Dimensi-dimensi ini memberikan pandangan holistik tentang lingkungan kerja dan bagaimana berbagai elemen saling berinteraksi untuk membentuk pengalaman kerja karyawan. Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Munardi, Djuhartono, dan Sodik, 2021) antara lain:

Lingkungan fisik

1. Peralatan kerja yang memadai
2. Fasilitas
3. Tata letak ruang
4. Tersedianya sarana angkut
5. Pencahayaan

Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan dengan pimpinan
3. Hubungan rekan kerja setingkat
4. Kerjasama antar karyawan

Kinerja karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja, menurut Mangkunegara (dalam Marisanta., 2020:15) tercermin dalam hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Evaluasi ini penting untuk mengukur seberapa efektif dan efisien pegawai dalam menjalankan tugas mereka serta sejauh mana kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, hasil kerja merupakan indikator utama dalam menilai kinerja seorang pegawai dalam lingkungan kerja.

Kinerja, menurut Hasibuan (dalam Marisanta, 2020: 15) kinerja merujuk pada hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didasarkan pada kombinasi dari keberanian, upaya, dan peluang yang dimanifestasikan melalui pencapaian dan perilaku kerja selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat prestasi individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diemban. Menurut Kasmir (dalam Marisanta, 2020: 16) 'menyatakan bahwa kinerja adalah Pencapaian dan perilaku kerja yang tercapai selama suatu periode tertentu tercermin melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu.

Keterkaitan erat antara kinerja individu dengan keseluruhan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja individu, semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mencapai peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, ketika individu memenuhi atau bahkan melampaui harapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini secara langsung dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

B. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Marisanta, 2020: 19) 'indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut':

- 1) Kualitas (mutu):
- 2) Waktu (jangka waktu):
- 3) Kerja sama antar karyawan:
- 4) Penekanan pada biaya:
- 5) Pengawasan.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang termasuk dalam *probability sampling*. "Sampling jenuh adalah Teknik pengumpulan data untuk menentukan sampel di mana semua populasi digunakan sebagai sampel." (Sugiyono 2018 : 85). Populasi dari karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri sebanyak 35 karyawan, maka sampelnya sebanyak 35 karyawan karena menggunakan sampel jenuh. *Software spss (statiscal package and social science)* versi 26 akan digunakan untuk menjalankan perhitungan program komputer dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang berada di kawasan Simpang Lima Gumul, Dadapan, Sumberejo, kec. ngasem, Kab. Kediri, Jawa Timur 64182. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis statistika, uji validitas, uji rehabilitas, uji heterokedastistas, analisis uji normalitas, uji linear berganda, keefisien determinasi (R^2), uji signifikan parsial (uji t), uji signifikan simultan (uji F)

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Olah Data

Uji Validitas

Tabel 4.1

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,652	0,000	Valid
	X1.2	0,507	0,002	Valid
	X1.3	0,343	0,044	Valid
	X1.4	0,379	0,025	Valid
	X1.5	0,623	0,000	Valid
	X1.6	0,682	0,000	Valid
	X1.7	0,756	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,675	0,000	Valid
	X2.2	0,367	0,030	Valid
	X2.3	0,411	0,014	Valid
	X2.4	0,557	0,001	Valid
	X2.5	0,440	0,008	Valid
	X2.6	0,617	0,000	Valid
	X2.7	0,544	0,001	Valid
	X2.8	0,413	0,014	Valid
	X2.9	0,477	0,004	Valid
	X2.10	0,703	0,000	Valid
	X2.11	0,703	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,545	0,001	Valid
	X3.2	0,361	0,033	Valid
	X3.3	0,575	0,000	Valid
	X3.4	0,410	0,014	Valid
	X3.5	0,406	0,015	Valid
	X3.6	0,414	0,014	Valid
	X3.7	0,419	0,012	Valid
	X3.8	0,598	0,000	Valid
	X3.9	0,451	0,007	Valid
	X3.10	0,417	0,004	Valid
	X3.11	0,529	0,001	Valid
	X3.12	0,647	0,000	Valid
	X3.13	0,583	0,000	Valid
	X3.14	0,657	0,000	Valid
	X3.15	0,354	0,037	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,497	0,002	Valid
	Y.2	0,657	0,000	Valid
	Y.3	0,463	0,005	Valid
	Y.4	0,337	0,048	Valid
	Y.5	0,462	0,005	Valid
	Y.6	0,443	0,008	Valid
	Y.7	0,536	0,001	Valid
	Y.8	0,729	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.9 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena nilai Sig < 0,05.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.2

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
----------	------------------	----------------------	------------

Stress Kerja (X1)	0,610	0,60	Reliabel
Pealatihan Kerja (X2)	0,722	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,749	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,625	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas hasil pengujian reliabilitas bahwa semua item variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60 maka data diatas reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4.3

Asym.sig.(2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan pada tabel 4.11 dari hasil uji normalitas dengan *one sample kolmogorov-smirnov test* memiliki nilai *asym.sig.(2-tailed)* atas nilai residual sebesar 0.200. Dari hasil data tersebut dapat dimaknai bahwa uji normalitas mendapatkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahawa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikonieritas Data

Tabel 4.4

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Standar Multikolinearitas	Keterangan
1	Stres Kerja(X1)	0,821	1,218	10	Bebas Multikolinearitas
2	Pelatihan Kerja (X2)	0,556	1,797	10	Bebas Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,577	0,577	10	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024)

Berdasarkan dari hasil analisis tabel di atas diperoleh variabel stres kerja (X1) nilai VIF sebesar $1,218 < 10$ untuk variabel pelatihan kerja (X2) sebesar $1,797 < 10$ dan untuk variabel motivasi kerja (X3) sebesar $0,577 < 10$ dapat disimpulkan karena nilai VIF pada semua variabel (X) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel stres kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), pelatihan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y).

Uji Linieritas Data

Tabel 4.5

No.	Variabel	F	sig	Keterangan
1	Stress Kerja (X1) – Kinerja (Y)	47,204	0,000	Linear
2	Pelatihan Kerja (X2) – Kinerja (Y)	54,921	0,000	Linear
3	Lingkungan Kerja (X3) – Kineerja (Y)	19,176	0,000	Linear

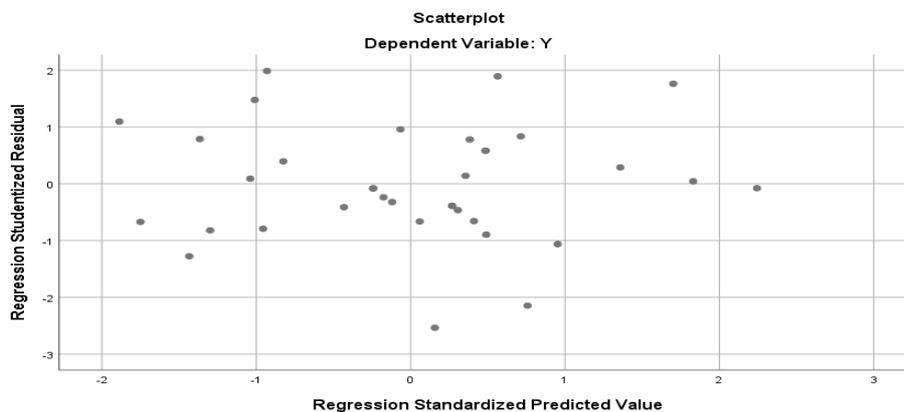
Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linieritas diatas, diketahui bahwa variabel stres Kerja dan

kinerja karyawan ,pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai sig F < 0,05, sehingga menurut pedoman apabila signifikansi Linearity < 0,05 maka kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Uji Heterokedastisitas Data

Tabel 4.6



Sumber : Output Data Spss 25

Berdasarkan pada tabel 4.14 data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa disimpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heterokedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,645	5.386	0,000	Ha : Diterima
Pelatihan Kerja (X2)	0,426	4.436	0,000	Ha : Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,105	1.362	0,183	Ha : Diterima
Konstanta (a)	-5,345	-1.369	0,181	

Sumber : Hasil Output Spss versi 25 (2022) pada lampiran

Berdasarkan dari tabel diatas 4.15 maka dapat diperoleh persamaan, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -5,345 + 0,645 X_1 + (0,426X_2) + 0,105X_3 + e$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -5,345 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -5,345 dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,645. Apabila variabel stres kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,645 dengan asumsi variabel lain konstan
3. Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,426. Apabila variabel pelatihan kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,426 dengan

asumsi variabel lain konstan.

- Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,105. Apabila variabel lingkungan Kerja (X3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik 0,105 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8

R	R Square	Adjusted R Square
0,894	0,800	0,780

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan dari tabel diatas 4.18 dapat dilihat kontribusi variabel stres kerja (X1), pelatihan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai R² = 0,800 yang berarti sebesar 80,0% sedangkan sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.9

Variabel	t	Sig	t table	Keterangan
Stress kerja terhadap kinerja karyawan	5,992	0,000	2,039	variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	6,767	0,000	2,039	secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	4,574	0,000	2,039	variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Dari tabel tersebut, kita bisa menyimpulkan hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen dengan melihat nilai signifikansinya. Sebagai hasilnya, kita dapat menarik kesimpulan tentang dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individual maupun secara bersama-sama.:

- Variabel stres kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel 5,992 > 2,039 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel pelatihan kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel 6,767 > 2,039 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel 4,574 > 2,039 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4.10

F	Sig	F table	Kesimpulan
---	-----	---------	------------

41.209	0,000	2.90	Stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
--------	-------	------	--

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikasinya. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $41.209 > 2,90$ yang menyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,992 > 2,039$ Dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dinas perhubungan kabupaten kediri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan adanya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri mempunyai tuntutan tugas yang tinggi mereka merasa bahwa hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja mereka. Artinya jika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika stress menurun maka kinerja karyawan meningkat.

Temuan dari penelitian ini secara selaras dengan hasil yang diungkap oleh Adin Evan (2021). Studi mereka menyoroti bahwa stres kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian kami memberikan kontribusi yang sejalan dengan temuan sebelumnya, menegaskan bahwa faktor stres kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan mental individu, tetapi juga dapat memberikan pengaruh yang bermanfaat pada tingkat kinerja keseluruhan di lingkungan kerja.

Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa pelatihan kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,767 < 2,039$. Dengan demikian variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada dinas perhubungan kabupaten kediri. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "diduga pelatihan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan kabupaten kediri" dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri menerima materi pelatihan yang tepat sehingga mampu mempengaruhi meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan memberi pedoman kerja yang efektif. Efektivitas pelatihan tersebut diperkuat lagi adanya kesadaran diri dari karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Temuan dari penelitian ini secara serasi dengan hasil yang diperoleh oleh Yoef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ein (2018). Penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian kami melengkapi dan memperkuat temuan sebelumnya, menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya memberikan manfaat yang nyata bagi individu tersebut, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,574 > 2,039$ Dengan demikian variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di dinas perhubungan

kabupaten kediri Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan sehingga karyawan akan semangat bekerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dinas perhubungan kabupaten kediri” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri karena lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Temuan dari penelitian ini secara konsisten mendukung hasil yang disampaikan oleh Marcella Devina Santoso dan Trisniana Rinjati (2022). Penelitian tersebut menyoroiti pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daiyaplas Semarang. Dengan demikian, hasil penelitian kami memberikan tambahan bukti yang memperkuat kesimpulan yang telah diungkap sebelumnya, bahwa faktor-faktor seperti stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja individu di berbagai konteks organisasi.

Pengaruh Secara Simultan Stres Kerja (X1),Pelatihan Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh t hitung $> t$ tabel $41.209 > 2,90$ maka H_a diterima, secara simultan variabel stres kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan kabupaten kediri” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan yang telah diungkap oleh Erwan Nur Hidayat (2023), yang menyatakan bahwa variabel-variabel seperti stress kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Saranabudi Prakarsari, terutama di kantor cabang Kalimantan Barat. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut tidak hanya memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam konteks lingkungan kerja spesifik perusahaan tersebut.

5.Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, yang Berjudul Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat mengakibatkan peningkatan dalam efisiensi kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat memberikan sumbangan yang berarti terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh karyawan, semakin besar juga kemungkinan peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, meningkatnya kinerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung kemajuan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan cenderung merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam

pekerjaan mereka. Dorongan ini tidak hanya mencakup semangat kerja yang tinggi, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas mereka.

4. Lingkungan, pelatihan dan stress dari kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Oleh karena itu, peningkatan dalam faktor-faktor ini akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja karyawan di lembaga tersebut.

Saran

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau rekomendasi yang berharga bagi pihak terkait untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja individu tersebut diharapkan dapat membawa institusi menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Saran Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini, didapatkan saran bagi instansi sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
2. Perusahaan harus memprioritaskan dan meningkatkan efektivitas pelatihan untuk karyawannya dengan memperhatikan aspek-aspek seperti materi, metode pengajaran, media yang digunakan, dan penjadwalan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan individu. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh perusahaan berupa saran dan fasilitas juga menjadi kunci dalam memastikan pelatihan berjalan optimal, sehingga dapat menghasilkan peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
3. Perusahaan-perusahaan harus mengutamakan penciptaan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja merupakan hal penting. Perusahaan harus menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang lengkap untuk mendukung produktivitas karyawan. Pencahayaan di ruang kerja juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan mengurangi kesalahan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi karyawan dan membuat mereka lebih bersemangat serta merasa nyaman untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Hasil dari penelitian ini memiliki nilai signifikan sebagai acuan untuk membandingkan dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya, serta menjadi pertimbangan penting untuk mengembangkan pemahaman lebih lanjut terkait dampak stres kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi (2018) Afandi, P. (2018). M. S. D. M. P. R. Z. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed). Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (2nd Ed.). Bpfe
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Maesaroh, S., Dan M. (2021). *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1, Pp 38–54.
- Marisanta. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara Iii*.
- Ronal, S. D., Dan Hotlin, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan*. *Socio Secretum*, 02, Pp 273–281.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pt Refika Aditama.
- Suci Septia Ningsih. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan Kelas, Penelitian Evaluasi* (Vol 6). Cv. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Triasmoko, D., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) | Vol* (Vol. 12, Issue 1).
- Wartono, T. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*.