

# ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT JMS MUROCO NGANCAR KEDIRI

Mike Nur Indah Sari <sup>1</sup>, Dodi Kusuma Hadi S<sup>2</sup>, Rino Sardanto <sup>3</sup>  
Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI, Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri Jawa Timur  
Mikenurindah89@gmail.com

## Abstract

*The purpose of this study is to analyze the relationship between work discipline, work stress and work environment either partially or simultaneously on the performance of employees at PT. JMS Muroco Ngancar. The population in this study were employees of PT. JMS Muroco, with a total of 40 respondents and using the purposive sampling method. The results of this study are that there is an effect of work discipline, work stress, and work environment either partially or simultaneously on the performance of employees at PT JMS Muroco Ngancar.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Stress, Work Environment, and Employee Performance.

## Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. JMS Muroco Ngancar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JMS Muroco, dengan total responden sebanyak 40 dan menggunakan metode *purposivesampling*. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT JMS Muroco Ngancar.

**Keywords:** Disiplin Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlihat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (top manajemen, meskipun berbeda level seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan [1].

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut [2], kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan meningkat.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [3]. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut [4], disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hadir tidak tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh [5],

menunjukkan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja ada faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu stres kerja [6]. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala stress [7]. Masalah yang terjadi secara umum pada karyawan PT JMS Muroco adalah stress kerja yang terlalu tinggi, antara lain beban kerja karyawan yang cenderung tinggi, titik jenuh dalam bekerja yang meningkat, serta tidak pastinya jadwal bekerja akibat banyaknya target yang harus dicapai membuat psikis karyawan terganggu dan kinerja karyawan pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah suatu bentuk susunan atau rangkaian faktor yang menjadi pengaruh kinerja, yang bisa dilihat dari fungsi, aktivitas manajemen dalam organisasi [6]. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja pada perusahaan antara lain kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah bisingnya peralatan pabrik saat bekerja, pencahayaan yang kurang terang, kurangnya tingkat keamanan saat bekerja. Apabila hal ini dibiarkan berkelanjutan, akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [8] terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, mengurangi kebisingan dan mengatur pencahayaan dalam ruang, perlu mengelola stres kerja di perusahaan, mengupayakan peningkatan disiplin kerja dengan membuat aturan dan memberikan sanksi secara tegas yang mengarah pada kedisiplinan serta mensosialisasikan dengan baik.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perlu dilakukan analisis tentang disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, agar di dapatkan kualitas kinerja karyawan yang sesuai dengan perusahaan. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, selain itu disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan bagian produksi, karena mereka bekerja dan berhubungan langsung dengan mesin dan bahan-bahan kimia dimana kelalaian/kecerobohan dalam bekerja dapat menimbulkan kecelakaan kerja, sehingga kinerjanya rendah. Para karyawan mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui masalah yang ada pada PT JMS Muroco Kediri yaitu karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hadir tidak tepat waktu, stress kerja yang terlalu tinggi dibuktikan dengan beban kerja karyawan yang cenderung tinggi, titik jenuh dalam bekerja yang meningkat, serta tidak pastinya jadwal bekerja akibat banyaknya target yang harus dicapai membuat psikis karyawan terganggu dan kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan yang berhubungan lingkungan kerja pada perusahaan antara lain kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah bisingnya peralatan pabrik saat bekerja, pencahayaan yang kurang terang, kurangnya tingkat keamanan saat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dan jurnal pendukung maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. JMS Muroco Ngancar Kediri"

## METODE

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat), disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja (bebas). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di PT JMS Muroco Ngancar Kediri. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JMS Muroco Kediri dengan teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan sampel yang digunakan yaitu terdiri dari 30 orang karyawan produksi, dan 10 marketing. Alasan penentuan sampel tersebut dikarenakan tingkat stres yang dialami pada bagian tersebut tinggi akibat tuntutan target perusahaan. Instrumen menggunakan angket berskala likert yang skornya diuji validitas

dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif (untuk rata-rata skor) dan analisis kuantitatif (uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan hipotesis).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Usia Responden**

| Rentang Usia | Jumlah Responden | Prosentase  |
|--------------|------------------|-------------|
| 20 -25 tahun | 5                | 12,5%       |
| 26-35 tahun  | 15               | 37,5%       |
| 36-45 tahun  | 14               | 35%         |
| >46 tahun    | 6                | 15%         |
| <b>Total</b> | <b>40</b>        | <b>100%</b> |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa diketahui diketahui bahwa usia 36-45 tahun merupakan responden dengan jumlah tertinggi yaitu 14 orang. Hal ini dikarenakan pada usia itu merupakan masa kerja yang baik dan usia yang produktif untuk bekerja.

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja**

|      | STS |      | TS |      | Netral |       | S  |       | SS |       |
|------|-----|------|----|------|--------|-------|----|-------|----|-------|
|      | N   | N %  | N  | N %  | N      | N %   | N  | N %   | N  | N %   |
| X1.1 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 7      | 17.5% | 25 | 62.5% | 8  | 20.0% |
| X1.2 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 7      | 17.5% | 24 | 60.0% | 9  | 22.5% |
| X1.3 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 4      | 10.0% | 27 | 67.5% | 9  | 22.5% |
| X1.4 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 7      | 17.5% | 26 | 65.0% | 7  | 17.5% |
| X1.5 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 3      | 7.5%  | 26 | 65.0% | 11 | 27.5% |
| X1.6 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 7      | 17.5% | 25 | 62.5% | 8  | 20.0% |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X1.1, yang paling banyak atau dominan adalah memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5%. Pada butir X1.2, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 24 responden sebesar 60%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X1.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden sebesar 67,5%. Pada butir X1.4, yang paling banyak atau dominan adalah menjawab setuju sebanyak 26 responden sebesar 65%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X1.5, yang paling banyak atau dominan adalah memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden sebesar 65%. Pada butir X1.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5%.

**Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja**

|      | STS |      | TS |      | Netral |       | S  |       | SS |       |
|------|-----|------|----|------|--------|-------|----|-------|----|-------|
|      | N   | N %  | N  | N %  | N      | N %   | N  | N %   | N  | N %   |
| X2.1 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 2      | 5.0%  | 18 | 45.0% | 20 | 50.0% |
| X2.2 | 0   | 0.0% | 2  | 5.0% | 1      | 2.5%  | 18 | 45.0% | 19 | 47.5% |
| X2.3 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 3      | 7.5%  | 22 | 55.0% | 15 | 37.5% |
| X2.4 | 0   | 0.0% | 1  | 2.5% | 7      | 17.5% | 26 | 65.0% | 6  | 15.0% |
| X2.5 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 9      | 22.5% | 23 | 57.5% | 8  | 20.0% |
| X2.6 | 0   | 0.0% | 2  | 5.0% | 4      | 10.0% | 27 | 67.5% | 7  | 17.5% |
| X2.7 | 0   | 0.0% | 2  | 5.0% | 7      | 17.5% | 25 | 62.5% | 6  | 15.0% |
| X2.8 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 13     | 32.5% | 12 | 30.0% | 15 | 37.5% |

|       |   |      |   |      |    |       |    |       |    |       |
|-------|---|------|---|------|----|-------|----|-------|----|-------|
| X2.9  | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 11 | 27.5% | 15 | 37.5% | 14 | 35.0% |
| X2.10 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 9  | 22.5% | 23 | 57.5% | 8  | 20.0% |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel stres kerja menunjukkan bahwa Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X2.1, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden sebesar 50%. Pada butir X2.2, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden sebesar 47,5%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X2.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden sebesar 55%. Pada butir X2.4, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 26 responden sebesar 65%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X2.5, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden sebesar 65%. Pada butir X2.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X2.7, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden sebesar 67,5%. Pada butir X2.8, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden sebesar 3,5%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X2.9, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden sebesar 37,5%. Pada butir X2.10, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5%.

**Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja**

|       | STS |      | TS |       | Netral |       | S  |       | SS |       |
|-------|-----|------|----|-------|--------|-------|----|-------|----|-------|
|       | N   | N %  | N  | N %   | N      | N %   | N  | N %   | N  | N %   |
| X3.1  | 0   | 0.0% | 2  | 5.0%  | 5      | 12.5% | 23 | 57.5% | 10 | 25.0% |
| X3.2  | 0   | 0.0% | 1  | 2.5%  | 7      | 17.5% | 17 | 42.5% | 15 | 37.5% |
| X3.3  | 0   | 0.0% | 5  | 12.5% | 9      | 22.5% | 19 | 47.5% | 7  | 17.5% |
| X3.4  | 0   | 0.0% | 6  | 15.0% | 12     | 30.0% | 14 | 35.0% | 8  | 20.0% |
| X3.5  | 0   | 0.0% | 6  | 15.0% | 9      | 22.5% | 15 | 37.5% | 10 | 25.0% |
| X3.6  | 0   | 0.0% | 4  | 10.0% | 9      | 22.5% | 14 | 35.0% | 13 | 32.5% |
| X3.7  | 0   | 0.0% | 5  | 12.5% | 9      | 22.5% | 19 | 47.5% | 7  | 17.5% |
| X3.8  | 0   | 0.0% | 6  | 15.0% | 12     | 30.0% | 14 | 35.0% | 8  | 20.0% |
| X3.9  | 0   | 0.0% | 6  | 15.0% | 9      | 22.5% | 15 | 37.5% | 10 | 25.0% |
| X3.10 | 0   | 0.0% | 2  | 5.0%  | 10     | 25.0% | 15 | 37.5% | 13 | 32.5% |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X3.1, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5%. Pada butir X3.2, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 17 responden sebesar 42,5%.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X3.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden sebesar 47,5%. Pada butir X3.4, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 14 responden sebesar 35%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X3.5, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden sebesar 37,5%. Pada butir X3.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 14 responden sebesar 35%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X3.7, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden sebesar 47,5%. Pada butir X3.8, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 14 responden sebesar 35%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir X3.9, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden sebesar 37,5%. Pada butir X3.10, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 15 responden sebesar 37,5%.

**Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

|      | STS |      | TS |      | Netral |       | S  |       | SS |       |
|------|-----|------|----|------|--------|-------|----|-------|----|-------|
|      | N   | N %  | N  | N %  | N      | N %   | N  | N %   | N  | N %   |
| Y1.1 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 11     | 27.5% | 19 | 47.5% | 10 | 25.0% |
| Y1.2 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 3      | 7.5%  | 22 | 55.0% | 15 | 37.5% |
| Y1.3 | 0   | 0.0% | 1  | 2.5% | 7      | 17.5% | 19 | 47.5% | 13 | 32.5% |
| Y1.4 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 6      | 15.0% | 23 | 57.5% | 11 | 27.5% |
| Y1.5 | 0   | 0.0% | 1  | 2.5% | 7      | 17.5% | 19 | 47.5% | 13 | 32.5% |
| Y1.6 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 9      | 22.5% | 17 | 42.5% | 14 | 35.0% |
| Y1.7 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 7      | 17.5% | 18 | 45.0% | 15 | 37.5% |
| Y1.8 | 0   | 0.0% | 0  | 0.0% | 9      | 22.5% | 20 | 50.0% | 11 | 27.5% |

Sumber: Data primer yang yang diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir Y1.1, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden sebesar 47,5%. Pada butir Y1.2, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden sebesar 55%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir Y1.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden sebesar 47,5%. Pada butir Y1.4, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir Y1.5, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden sebesar 47,5%. Pada butir Y1.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 17 responden sebesar 42,5%. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden pada butir Y1.7, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden sebesar 45%. Pada butir Y1.8, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 20 responden sebesar 50%.

### **Analisis Kuantitatif**

#### *Pengujian Asumsi Klasik*

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, ditunjukkan dengan gambar histogram berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plots* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel disiplin sebesar 1,025, variabel stres kerja sebesar 1,118 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,092. Terlihat dari tiga nilai variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### *Pengujian Regresi Linier Berganda*

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model          | Coefficient <sup>a</sup>    |            |                           |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)   | 1.446                       | 7.622      |                           |
| Disiplin Kerja | .495                        | .243       | .277                      |
| Stres Kerja    | .304                        | .140       | .309                      |

|                  |      |      |      |
|------------------|------|------|------|
| Lingkungan Kerja | .229 | .107 | .302 |
|------------------|------|------|------|

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa Konstanta = 1,446 Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), stres (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 1,446. Koefisien X1 = 0,495 Variabel X1 disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,495 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (disiplin) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,495 satuan dengan asumsi variabel stres dan lingkungan kerja tetap atau konstan. Koefisien X2 = 0,304 Variabel X2 stres mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,304 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (stres) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,304 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan. Koefisien X3 = 0,229 Variabel X3 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,229 artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,229 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan stres kerja tetap atau konstan.

#### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diketahui nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 35,1% dan sisanya 64,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### Uji-t (*Uji Parsial*)

Berikutnya adalah hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji-t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | t     | Sig. |
|-------|------------------|-------|------|
| 1     | (Constant)       | .190  | .851 |
|       | Disiplin Kerja   | 2.036 | .049 |
|       | Stres Kerja      | 2.174 | .036 |
|       | Lingkungan Kerja | 2.148 | .038 |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,049 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,036 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,038 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji-F (*Uji Simultan*)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji-F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | F     | Sig.              |
|-------|------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 6.481 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   |       |                   |
|       | Total      |       |                   |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,049 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan perilaku kerja karyawan, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekecewaan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,036 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,038 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji-F, didapat nilai probabilitas variabel disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara simultan disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 35,1% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 64,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Mengacu pada tujuan penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT JMS Muroco Ngancar. Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT JMS Muroco Ngancar. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT JMS Muroco Ngancar. Variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), stress kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT JMS Muroco Ngancar. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Hal ini disarankan karena telah terbukti bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 35,1% terhadap kinerja karyawan, dan masih tersisa 64,9% yang masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti pelatihan, rekrutmen, dan lain sebagainya.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- [1] Dwinda A. 3 Tingkatan Manajemen Perusahaan 2020.
- [2] Sedarmayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [3] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jak: Gunung Agung; 2016.
- [4] Singodimedjo Markum. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS; 2016.
- [5] Shinta D, Siagian M. PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. E-Jurnal Apresiasi Ekon 2020;Volume 8,.

- [6] Wibowo HA. MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DECOR PADA PT . SANGO CERAMICS INDONESIA 2019.
- [7] Handoko T, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gama Media; 2016.
- [8] W. Putri S, Radhiyah S, Nugraha Susanta Hadi. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma. Diponegoro J Soc Polit Sci 2015:1–8.