

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Beti Anjar Dewantari¹, Dhiyan Septa Wihara², Rony Kurniawan³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
betycantik09@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to examine the influence of discipline, stress, environment partially or simultaneously on the performance of employees. This study uses a quantitative approach to the type of causal research. The sample for this study consisted of 40 employees who were selected using the multivariate analysis method. Data analysis was performed using validity test, reliability test, descriptive analysis, classical hypothesis test, multiple linear regression, a coefficient of determination and a hypothesis test using SPSS version 25. The results showed that discipline had partially no significant effect on the employee performance, stress had a partial significant effect on employee performance. The environment partly has a significant effect on the performance of employees. Discipline, stress and environment simultaneously have a significant effect on employee performance

Keywords: Performance, Discipline, Stress, Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin, stres, lingkungan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian hubungan kausal. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan yang dipilih menggunakan metode analisis multivariete. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin, stres, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Stres, Lingkungan

PENDAHULUAN

Hampir semua orang menggunakan plastik, dan plastik memiliki berbagai kegunaan yang beragam. Hal ini menjadikan plastik sebagai salah satu komponen krusial dalam rantai pasok di Indonesia. Penggunaan plastik di Indonesia belum dapat digantikan oleh bahan lain, dan pada tahun 2021, ekspor impor plastik di Indonesia berada di peringkat kelima. Oleh karena itu, permintaan dan produksi plastik di Indonesia tetap tinggi dan terus meningkat setiap tahun. Perusahaan yang memproduksi botol plastik, jerrykan, kemasan PET, dan sejenisnya menawarkan produk yang terbuat dari bahan berkualitas tinggi dan diproduksi dengan menggunakan teknologi terkini. Untuk dapat bertahan dan bersaing di pasar, perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan [1].

Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset berharga yang perlu dijaga dan diberdayakan dengan cara yang teratur dan sistematis [2]. Upaya ini akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan mampu bersaing. Jika sumber daya manusia tidak memadai, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan utamanya secara maksimal. Tujuan perusahaan hanya dapat tercapai ketika karyawan mampu bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing. Penting untuk dicatat bahwa kinerja harus dicapai dengan cara yang legal, sesuai dengan aturan hukum, dan tidak bertentangan dengan standar moral dan etika yang berlaku [3]. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu diperhatikan faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan material bagi karyawan. Hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua norma dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi [4]. Disiplin kerja adalah salah satu elemen kunci dalam lingkungan kerja yang membantu mengatur perilaku dan tindakan setiap karyawan. Ketika seorang karyawan menjaga disiplin kerja yang baik, artinya mereka memiliki kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi aturan, kebijakan, prosedur, dan norma yang berlaku di organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang ditetapkan, tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, mengikuti prosedur operasional standar, mematuhi peraturan keamanan dan keselamatan, serta menjaga tingkat kehadiran yang baik. Disiplin kerja yang konsisten dan baik dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan sikap dan kepribadian seorang karyawan. Hal ini menunjukkan tingkat tanggung jawab, dedikasi, integritas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif di mana karyawan saling menghormati aturan dan bekerja dengan penuh dedikasi. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara individual dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan atau tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dalam pekerjaan mereka [5]. Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik antar rekan kerja, kurangnya kontrol atas pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian tugas. Ketika karyawan mengalami stres kerja yang berkepanjangan dan tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat kesalahan, kelelahan fisik dan mental, absensi yang tinggi, dan kurangnya motivasi. Karyawan yang mengalami stres kerja juga rentan terhadap gangguan kesehatan, seperti gangguan tidur, masalah emosional, dan penurunan kesejahteraan secara keseluruhan. Untuk mengelola stres kerja, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan sosial, mengatur beban kerja yang wajar, memberikan kesempatan pengembangan dan peningkatan keterampilan, serta mengimplementasikan strategi manajemen stres yang efektif. Hal ini akan membantu karyawan menghadapi stres kerja dengan lebih baik dan mempertahankan kinerja yang optimal.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup peralatan dan bahan yang digunakan, konteks sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok [6]. Jika lingkungan kerja bersifat positif dan memuaskan bagi karyawan, hal ini akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak memuaskan bagi karyawan, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan risiko kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar seorang karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban [7].

Pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan beberapa temuan. Pertama, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Kedua, tingkat beban kerja yang tinggi menyebabkan stres yang tinggi pada karyawan. Ketiga, masih terdapat ketidak kondusifan dalam lingkungan kerja.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang peneliti. Penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" [8] menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar" [9] menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bapelkes Provinsi Lampung" [10] menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pendapat responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada karyawan. Variabel yang akan diteliti meliputi disiplin, stres, lingkungan, dan

kinerja. Teknik analisis yang akan digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,626	0,312	Valid
	2	0,798	0,312	Valid
	3	0,753	0,312	Valid
	4	0,578	0,312	Valid
	5	0,745	0,312	Valid
	6	0,562	0,312	Valid
	7	0,624	0,312	Valid
	8	0,668	0,312	Valid
Stres Kerja	1	0,588	0,312	Valid
	2	0,771	0,312	Valid
	3	0,769	0,312	Valid
	4	0,593	0,312	Valid
	5	0,661	0,312	Valid
	6	0,672	0,312	Valid
	7	0,652	0,312	Valid
	8	0,696	0,312	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,415	0,312	Valid
	2	0,661	0,312	Valid
	3	0,815	0,312	Valid
	4	0,611	0,312	Valid
	5	0,716	0,312	Valid
	6	0,674	0,312	Valid
	7	0,554	0,312	Valid
	8	0,608	0,312	Valid
Kinerja	1	0,611	0,312	Valid
	2	0,677	0,312	Valid
	3	0,648	0,312	Valid
	4	0,518	0,312	Valid
	5	0,677	0,312	Valid
	6	0,646	0,312	Valid
	7	0,517	0,312	Valid
	8	0,454	0,312	Valid

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 1, semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga, semua data dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,766	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,755	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,786	0,6	Reliabel
Kinerja	0,735	0,6	Reliabel

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 2, semua nilai cronbach alpha lebih besar daripada alpha kritis. Sehingga, semua data dapat dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Total	40	100%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 3, ditemukan bahwa terdapat 30 orang (75%) yang merupakan laki-laki dan 10 orang (25%) yang merupakan perempuan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	4	10%
26 – 31	20	50%
32 – 37	14	35%
>38	2	5%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 4, ditemukan bahwa terdapat 4 orang (10%) berusia 20-25 tahun, 20 orang (50%) berusia 26-31 tahun, 14 orang (35%) berusia 32-37 tahun dan 2 orang (5%) berusia lebih dari 38 tahun.

Tabel 5. Deskripsi Frekuensi Kinerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kualitas											
1.	Y.1	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
2.	Y.2	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
Kuantitas											
3.	Y.3	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5
4.	Y.4	0	0	0	0	0	0	20	50	20	50
Pelaksanaan tugas											
5.	Y.5	0	0	0	0	0	0	21	52,5	19	47,5
6.	Y.6	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
Tanggung jawab											

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
7	Y.7	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5
8	Y.8	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa pada indikator kualitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju. Pada indikator kuantitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 20 responden (50%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Pada indikator pelaksanaan tugas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator tanggung jawab, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju.

Tabel 6. Deskripsi Frekuensi Disiplin

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku											
1.	X1.1	0	0	0	0	0	0	29	72,5	11	27,5
2.	X1.2	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30
Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan											
3.	X1.3	0	0	1	2,5	0	0	29	72,5	10	25
4.	X1.4	0	0	0	0	0	0	32	80	8	20
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas											
5.	X1.5	0	0	0	0	0	0	31	77,5	9	22,5
6.	X1.6	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai											
7.	X1.7	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30
8.	X1.8	0	0	0	0	0	0	33	82,5	7	17,5

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa pada indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (70%) yang menjawab setuju. Pada indikator penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 32 responden (80%) yang menjawab setuju. Pada indikator tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 31 responden (77,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju. Pada indikator melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (70%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 33 responden (82,5%) yang menjawab setuju.

Tabel 7. Deskripsi Frekuensi Stres

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
Tuntutan tugas											
1.	X2.1	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
2.	X2.2	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30
Tuntutan peran											

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
3.	X2.3	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
4	X2.4	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30
Tuntutan antar pribadi											
5	X2.5	0	0	0	0	0	0	31	77,5	9	22,5
6	X2.6	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
Struktur organisasi											
7	X2.7	0	0	0	0	0	0	29	72,5	11	27,5
8	X2.8	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa pada indikator tuntutan tugas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (70%) yang menjawab setuju. Pada indikator tuntutan peran, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (70%) yang menjawab setuju. Pada indikator tuntutan antar pribadi, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 31 responden (77,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju. Pada indikator struktur organisasi, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju.

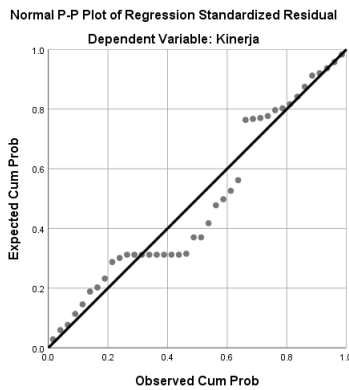
Tabel 8. Deskripsi Frekuensi Lingkungan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Penerangan cahaya											
1.	X3.1	0	0	0	0	0	0	29	72,5	11	27,5
2.	X3.2	0	0	0	0	0	0	34	85	6	15
Kebisingan											
3.	X3.3	0	0	0	0	0	0	22	55	18	45
4	X3.4	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
Keamanan											
5	X3.5	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
6	X3.6	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
Kebersihan											
7	X3.7	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
8	X3.8	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa pada indikator penerangan cahaya, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 34 responden (85%) yang menjawab setuju. Pada indikator kebisingan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator keamanan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator kebersihan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 30 responden (75%) yang menjawab setuju.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber: SPSSv25

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, hasil jawaban responden tentang disiplin, stres, dan lingkungan menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

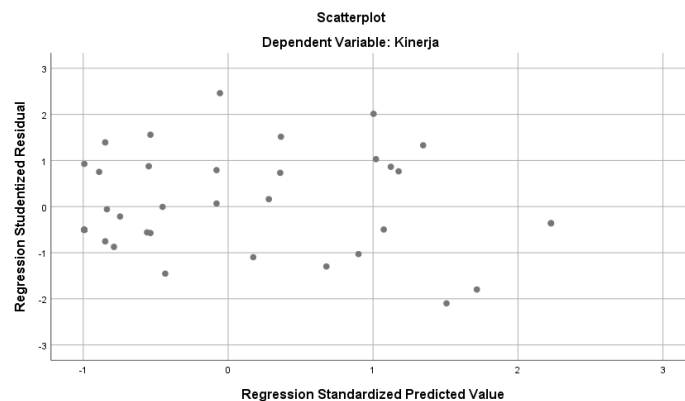
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin	0,386	2,591
Stres	0,289	3,461
Lingkungan	0,43	2,325

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 9, semua nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Artinya, regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSSv25

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,617	3,208	
	Disiplin	0,247	0,133	0,248
	Stres	0,348	0,157	0,341
	Lingkungan	0,376	0,129	0,369

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 10, ditemukan bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 1,617, menunjukkan adanya hubungan positif antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien regresi variabel X1 memiliki nilai 0,247, yang mengindikasikan bahwa setiap penambahan dalam disiplin sebesar 1 satuan secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,247 jika variabel lainnya tetap konstan. Koefisien regresi variabel X2 memiliki nilai 0,348, yang berarti setiap peningkatan stres sebesar 1 satuan secara positif akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,348 jika variabel lainnya tetap konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel X3 memiliki nilai 0,376, yang menunjukkan bahwa setiap penambahan lingkungan sebesar 1 satuan secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,376 jika variabel lainnya tetap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	0,753	0,733	1,438	1,627

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai adjusted r square 0,733 berarti disiplin, stres, dan lingkungan mempengaruhi kinerja sebesar 73,3%. Sisanya 26,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1	(Constant)	0,504 0,617
	Disiplin	1,864 0,071
	Stres	2,216 0,033
	Lingkungan	2,927 0,006

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai sig. variabel disiplin 0,071 > 0,05 berarti disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai sig. variabel stres 0,033 < 0,05 berarti stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai sig variabel lingkungan 0,006 < 0,05 berarti lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227,196	3	75,732	36,642	.000 ^b
Residual	74,404	36	2,067		
Total	301,6	39			

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti disiplin, stres, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,071 > 0,05$. Hasil ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden, penulis menyimpulkan bahwa meskipun karyawan tidak mengenakan seragam kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan, hal tersebut tidak memiliki dampak pada kinerjanya. Penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Hal ini berarti karyawan tidak mengalami ketidaknyamanan dengan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka tetap dapat bekerja dengan profesional. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, kinerja karyawan akan mencapai tingkat maksimal. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja [10].

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa disiplin, stres, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebesar 73,3% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut (disiplin, stres, dan lingkungan), sedangkan sisanya sebesar 36,7% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, lingkungan terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,369.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa: disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin, stres, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, meskipun disiplin tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan. Penting untuk memastikan bahwa tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka, sehingga mereka tidak mengalami tingkat stres yang tinggi. Hal ini akan memastikan pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal. Terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan yang nyaman adalah penting, karena hal tersebut memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dengan memperluas variabel dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [2] Hamali AY. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS; 2018.
- [3] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media; 2018.
- [4] Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tamba; 2017.
- [5] Mangkunegara AAAP. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama; 2018.
- [6] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [7] Busro M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- [8] Rismawati R, Panjaitan S. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan* 2022;1:10–22.
- [9] Husain H. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar* 2019;2.
- [10] Madyoningrum AW, Azizah R. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bapelkes Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen* 2022;1.