

## DAMPAK STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI

Lilik Nilamsari<sup>1</sup>, Basthoumi Muslih<sup>2</sup>

<sup>1),2)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[liliknilamsr102@gmail.com](mailto:liliknilamsr102@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi :12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*This study aims to analyze the factors that affect employee performance. The research was conducted at PT Pos Indonesia (Persero) Kediri City. Employee performance is the dependent variable in this study, while the independent variables are work stress, work discipline, and work environment. Data were obtained from employees of PT Pos Indonesia (Persero) Kediri City. Using saturated sampling, with a total sample of 60 employees. The analysis technique used in this study is multiple linear regression with 5% confidence to obtain an overview of the relationship between one variable and another. The results showed that the variables of work stress, work discipline, and work environment partially had a significant effect on employee performance. Based on the results of the F test, it is known that the variables of work stress, work discipline, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. The adjusted R Square results show a value of 0.624 meaning that the magnitude of the influence of work stress, work discipline, and work environment on employee performance simultaneously is 62.4%.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen adalah stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Data diperoleh dari karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. Menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,624 artinya bahwa besarnya pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar 62,4%.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang andal dalam era persaingan global memiliki peran yang lebih penting dibanding sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, di samping sumber daya manusia yang andal manajemen yang efektif juga menjadi kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang andal dalam era persaingan global memiliki peran yang lebih penting dibanding sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, di samping sumber daya manusia yang andal manajemen yang efektif juga menjadi kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional [1]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [2]. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan usaha.

Indikator kinerja menurut [3], adalah kuantitas kerja yang dinyatakan dalam satuan angka dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian para karyawan mampu menyelesaikan sesuai dengan estimasi waktu yang diberikan perusahaan. Kualitas kerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, yang dapat dilihat dari segi ketepatan. Karyawan yang berkualitas dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Pelaksanaan tugas adalah seberapa akurat untuk bekerja atau tingkat kesalahan. Jika karyawan cukup untuk menyelesaikan karyawan dengan benar, maka pelaksanaan tugasnya baik. Tanggung jawab adalah tindakan baik disengaja maupun tidak dalam melaksanakan tanggung jawab kerja merupakan wujud dari kewajiban yang diemban oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan karyawan yang di beri perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [4], [5], [6],[7] dan [8] menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Semua perusahaan memiliki tujuan masing-masing, pencapaian tujuan perusahaan tidaklah mudah terdapat faktor yang harus diperhatikan untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu stres kerja. Stres yang terjadi di tempat kerja dialami oleh karyawan hampir setiap hari. Tidak semua karyawan yang mengalami masalah dan kendala saat bekerja mengalami stres. Stres kerja merupakan tekanan yang karyawan rasakan diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak dapat terpenuhi [9]. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut [10], stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari munculnya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku karyawan. Menurut [11], stres kerja dapat diukur melalui lima indikator Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktivitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi. Dukungan sosial yaitu dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi. Konflik peranya itu kondisi pegawai memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensi yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan. Kondisi kerja yaitu keadaan di sekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja Beban kerja yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Disiplin kerja juga merupakan suatu yang berpengaruh di dalam perusahaan melaksanakan kegiatan bekerja, disiplin kerja dibutuhkan para karyawan agar dapat melaksanakan aturan yang telah ditentukan di perusahaan. Usaha untuk melakukan kedisiplinan pada hakikatnya merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan [12]. [13], menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Adanya perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan maka tujuan dari organisasi atau perusahaan akan tercapai dan dengan disiplin kerja maka kinerja karyawan meningkat. Menurut [14], terdapat 5 unsur yang mendukung terjadinya disiplin kerja, komponen ini dapat digunakan sebagai alat ukur disiplin kerja karyawan. Lima komponen yang mendukung kedisiplinan antara lain : Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, Hal ini menjadi ukuran dasar kedisiplinan karyawan dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat. Ketaatan terhadap standar kerja, Hal ini terlihat dari besarnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan atas tugas yang diberikan kepada mereka. Kepatuhan terhadap peraturan, Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat kewaspadaan, Karyawan yang sangat waspada akan selalu berhati-hati, berhati-hati dan teliti dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan hal-hal tertentu secara efektif. Bekerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas ke sesama rekan kerja ataupun atasan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, yang sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. [15], lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. [16], lingkungan kerja adalah adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan dengan lingkungan kerjanya. Penting juga untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang mendukung kinerja seorang karyawan di sekitar tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut [17], menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan fisik diukur melalui indikator berikut: Warna ruangan berpengaruh pada semangat dan semangat para karyawan. Warna ini mempengaruhi kemampuan mata untuk melihat objek dan memberikan efek kepada karyawan karena warna memiliki pengaruh besar. Kebersihan di lingkungan kerja fisik itu akan memberi Anda perasaan nyaman dan baik di dalam ruangan sehingga dapat memengaruhi keadaan para pegawai. Sehingga para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugas dengan maksimal. Pertukaran udara yang baik akan menimbulkan rasa sejuk dan segar di tempat kerja akan membantu mempercepat pekerjaan pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja. Cahaya yang cukup untuk masuk ke dalam ruangan pekerjaan masing-masing karyawan. Dengan tingkat pencahayaan yang akan membuat kondisi kerja yang baik. Sedangkan Pencahayaan yang tidak memadai akan mempengaruhi kondisi kerja tidak baik. Musik yang cocok dengan suasana bias menghasilkan karyawan untuk bekerja lebih aktif dalam kerja. Oleh karena itu perlu untuk memilih lagu yang tepat. Untuk menjaga lingkungan kerja dalam kondisi baik aman, perlu diperhatikan upaya pemeliharannya keamanan di tempat kerja, bisa memanfaatkan satpam. Kebisingan adalah tingkat kepekaan karyawan tentang suara di dalam kamar mengganggu, bisa berisik mempengaruhi aktivitas karyawan saat melakukan tugas itu.

Penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri yang beralamat di Jl. Mayor Jend. Sungkono No.32, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri.

**Tabel 1. Jumlah Data Penerimaan dan Target Paket PT POS Indonesia Kediri Bulan Januari-Maret 2023**

Bulan	Jumlah Paket	Target Paket
Januari	5.806	6.000
Februari	5.789	6.000
Maret	5.777	6.000

Sumber : data dari PT POS Indonesia Kediri 2023

Pada tabel 1 kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri mengalami penurunan kualitas kinerja, hal ini diketahui dari target pelayanan paket konsumen mengalami penurunan dan tidak memenuhi target dari bulan Januari sampai Maret 2023. PT Pos Indonesia Kediri harus memperhatikan beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu stres kerja, dalam pemberian pekerjaan atau tugas dan pemberian waktu pengerjaan sangat singkat yang menimbulkan karyawan mengalami stres kerja. Adapun permasalahan yang tidak kalah pentingnya yaitu mengenai disiplin kerja yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri, disiplin kerja dalam perusahaan sangat penting untuk para karyawan diharuskan mematuhi peraturan/SOP perusahaan yang diberikan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar, tetapi ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri lingkungan kerja harus diperhatikan juga dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman para karyawan akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut, tetapi permasalahan mengenai lingkungan kerja akan timbul jika tidak ditindak lanjuti oleh perusahaan mengenai ventilasi udara, penataan ruang yang masih kurang rapi, komunikasi antar karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan tidak sering terjadi, kebersihan perusahaan atau ruangan kerja karyawan tidak diperhatikan dan juga pada saat bekerja terdengar suara bising kendaraan bermotor di jalan raya.

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pentingnya stres kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang produktif demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi perusahaan, maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena kinerja karyawan

dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diterima karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri.

## METODE

Teknik penelitian menggunakan teknik Kasual, hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri yang berjumlah 60 orang di semua bidang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri yang berjumlah 60 orang di semua bidang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Linieritas dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi  $R^2$ , dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penghitungan validitas di bantu dengan menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi produk moment person dengan SPSS diperoleh hasil yang menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r hitung semua item pernyataan stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan lebih dari rtabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Penghitungani bantu dengan menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil reliabilitas instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan variabel  $> 0,6$ , sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan, Menurut [18], jika data menyebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot*, bahwa data telah terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai *Asymp* signifikan (2-tailed)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti data Distribusi normal.

Untuk analisis statistik, nilai signifikan *Unstandardized Residual* tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Nilai signifikan *Unstandardized Residual* sebesar 0,200. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa data ber distribusi normal.

Untuk menilai ada tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai toleran  $> 0,10$  dan  $< 10$ . Hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,665; 0,409; 0,455 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,503; 2,445; 2,195 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji glejser mengusulkan untuk menguji nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%. Hasil uji glejser bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan memiliki signifikan yang lebih besar dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,461 yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan bersifat linier, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,228 yang lebih besar dari 0,05 ( $P < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat linier, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,685 yang lebih besar dari 0,05 ( $P < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan bersifat linier. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat di analisis di uji regresi.

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai analisis stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,270	2,803	
	Stress Kerja	-,066	,070	-,094
	Disiplin Kerja	,395	,085	,589
	Lingkungan Kerja	,167	,062	,321

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut :

$$Y = 10,270 - 0,066X_1 + 0,395X_2 + 0,167X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

Konstanta = 10,270, Jika variabel stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) = 0, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menjadi 10,270.

Koefisien  $X_1 = -0,066$ , Setiap pengurangan 1 satuan stres kerja ( $X_1$ ) dengan asumsi disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,066. Dikarenakan faktor stres kerja harus mengalami pengurangan dibandingkan faktor lainnya yang harus ditingkatkan, yang akan berdampak pada kinerja karyawan

Koefisien  $X_2 = 0,395$ , Setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan asumsi stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,395.

Koefisien  $X_3 = 0,167$ , Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan asumsi stres kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,167.

Pengujian secara parsial menggunakan uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut hasil uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil uji t (parsial) dapat di lihat pada tabel 8 di bawah ini :



**Tabel 3. Hasil Uji t (parsial)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,664	,001
	Stress Kerja	2,944	,009
	Disiplin Kerja	4,644	,000
	Lingkungan Kerja	2,671	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan kerja adalah  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel kompetensi adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah  $0,010 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2018:98), mengemukakan Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Ketentuan dari penerimaan/penolakan hipotesis adalah membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan pada penelitian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521,696	3	173,899	32,579	,000 <sup>b</sup>
	Residual	288,235	54	5,338		
	Total	809,931	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk menghindarinya, maka penelitian ini menggunakan nilai adjusted  $R^2$ , karena  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen di tambah ke model. Hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas, yaitu adalah Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini :

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,644	,624	2,31034

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,624. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Variabel Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel stres kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,994 > ttabel sebesar 1,671, nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 sehingga artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa stres kerja ( $X \rightarrow 1$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan pertama pada kuesioner (X1.1) yang berbunyi "Saya tidak menemui kesulitan pada saat bekerja" memiliki nilai mean terbesar yaitu 4,31. Hal ini berarti sebagian besar karyawan tidak menemui kesulitan pada saat bekerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.

Pada penelitian terdahulu oleh [5] memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian sekarang yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lokasi penelitian berbeda. Salah satu upaya yang dilakukan PT Pos Indonesia Kediri membuat suatu agenda liburan atau cuti bersama dan mengurangi pekerjaan yang diberikan agar para karyawan bisa mengurangi beban pikiran dan kinerja karyawan kan meningkat pula.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan [19], stres kerja yaitu istilah biologis yang mengacu pada konsekuensi dari kegagalan tubuh manusia dalam hal merespon dengan cepat terhadap ancaman emosional atau fisik terhadap organisme, baik yang actual maupun yang dibayangkan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku karyawan.

### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel kompetensi memperoleh nilai thitung sebesar 4,644 > ttabel sebesar 1,671, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja ( $X \rightarrow 2$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan ketujuh pada kuesioner (X2.7) yang berbunyi "Saya bersedia menerima semua sanksi yang diberikan perusahaan" memiliki nilai mean terbesar yaitu 4,22. Hal ini berarti sebagian besar karyawan bersedia menerima semua sanksi yang diberikan perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nugrohoseno, 2022) yang menyatakan stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Pada penelitian terdahulu oleh [6] memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian sekarang yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lokasi penelitian berbeda. Dalam mengatur karyawannya PT Pos Indonesia Kediri harus lebih mengawasi dan mengatur semua kegiatan karyawannya mengenai SOP perusahaan yang harus diberitahukan sejak pertama menjadi karyawan sampai pensiun, agar terjaga disiplin dalam bekerja.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan [13], menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesimpulan dari pendapat para ahli adalah adanya perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan maka tujuan dari organisasi atau perusahaan akan tercapai dan dengan disiplin kerja maka kinerja karyawan meningkat.

**3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.10 menunjukkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,671 > ttabel sebesar 1,671, nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05 sehingga artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jawaban terbesar responden terhadap pernyataan ke empatbelas pada kuesioner (X3.14) yang berbunyi "Saya merasa tempat kerja saya terhindar dari kebisingan aktivitas perusahaan" memiliki nilai mean terbesar yaitu 4,31. Hal ini berarti sebagian besar karyawan merasa tempat kerja terhindar dari kebisingan aktivitas perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara)

Pada penelitian terdahulu oleh [8] memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian sekarang yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki perbedaan variabel yaitu kompetensi dan lokasi penelitian. PT Pos Indonesia Kediri harus memberikan fasilitas yang sesuai kebutuhan karyawannya dan memberikan lingkungan yang nyaman dan aman seperti menjaga kebersihan lingkungan dan komunikasi antar karyawan atau kepada atasan yang terus terjaga setiap kegiatan kantor berlangsung.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan [20], lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang mendukung kinerja seorang karyawan di sekitar tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4. Variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Pada tabel 4.11, Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai Fhitung sebesar 32,579 > Ftabel sebesar 2,531, nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jawaban terbanyak responden terhadap pernyataan keempat pada kuesioner (Y.4) yang berbunyi "Saya akan meneliti pekerjaan yang sudah selesai" memiliki nilai mean terbesar yaitu 4,29. Hal ini berarti sebagian besar karyawan akan meneliti pekerjaan yang sudah selesai.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut [20], kinerja adalah hasil kerja seseorang, suatu proses manajemen secara menyeluruh, di mana hasil kerja seseorang harus ditunjukkan bukti yang konkrit dan terukur. Kinerja atau performance adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.

Pada penelitian terdahulu oleh [5] memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian sekarang yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lokasi penelitian berbeda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia Kediri, maka perusahaan lebih memberikan dorongan dan semangat kepada karyawannya, dan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan seperti stres kerja yang harus dikurangi, disiplin kerja yang harus diperketat, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pos Indonesia Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri, disiplin kerja secara parsial



berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri, dan yang terakhir stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai bagi PT Pos Indonesia Kediri stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan PT Pos Indonesia Kediri lebih memperhatikan stres kerja karyawan yang bisa berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan PT Pos Indonesia Kediri dalam hal pemberian disiplin kerja yang ketat yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu dorongan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan PT Pos Indonesia Kediri dalam menjaga lingkungan perusahaan, tidak hanya urusan pimpinan tetapi karyawan juga ikut terlibat dalam menjaga lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman. Dan bagi peneliti selanjutnya bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain sebesar 37,6% seperti motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017. Surabaya, Alfabetta
- [2] P. Afandi, *concept & indikator Human Resources Management*. 2017. Jakarta. Erlangga
- [3] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [4] D. Yusuf, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Sibolga," *Juripol*, vol. 4, no. 2, hal. 320–330, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i2.11157.
- [5] A. D. Mayawardani, "Pengaruh Stres Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Pos Nganjuk," 2018. *Jurnal Manajemen*. vol. 2. doi: 2.352715/jurmaj.v2i2.162187.
- [6] M. A. R. Pratama dan D. Nugrohoseno, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Akunt. dan Pajak*, vol. 01, hal. 1–11, 2022. doi: 18.326189/jurmaj.v2i2.1288197
- [7] P. Suprpto dan D. K. H. Soedjoko, "Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aba Kediri," *Senmea*, 2021. doi: 1.172935/jurmaj.v2i2.1638107
- [8] Ningsih, "Pengaruh Kompetensi Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia ( Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara )," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10 No.5, 2021. doi: 7.123115/jurmaj.v2i2.176517
- [9] T. Wartono dan S. Mochtar, "Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif," *J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 2, no. 2, 2017. doi: 1.44115/jurmaj.v2i2.166341
- [10] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. 2017. Jakarta. Erlangga
- [11] Y. Wibowo dan S. M. J. Silaen, "Hubungan Self-Esteem dan Penggunaan Media Sosial Instagram Dengan Perilaku Narsisme Di Kalangan Siswa Kelas VIII SMPK Penabur Bintaro Jaya," *Ikraith-Humaniora*, vol. 2, no. 2, 2018. doi: 1.2375/jurmaj.v2i2.161281341
- [12] M. S. Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. 2016. Surabaya. Erlangga
- [13] M. S. P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. 2017. Jakarta. Erlangga
- [14] V. R. Zainal, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Manaj. sumber daya Mns. untuk Perusah. dari Teor. ke Prakt.*, 2018. doi: 7.271505/jurmaj.v2i2.28261517
- [15] Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)," *Refika Aditama*, vol. 5. 2011. doi: 7.291865/jurmaj.v2i2.238798
- [16] B. Muslih dan A. E. Putra, "Determinan Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk," *J. Manag. Sharia Bus.*, vol. 2, no. 1, 2022. doi: 3.18239203/jurmaj.v2i2.12328378
- [17] Nitsemito, "faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, 2018. Jakarta. Erlangga
- [18] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018. Surabaya. Alfabetta

- [19] Jogiyanto, *Managemen Stress Kerja*. 2018. Semarang. Erlangga
- [20] Sedarmayanti, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, 2017. Jakarta. Erlangga