

PENGARUH STRES KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARMAND MITRA
ANDALAN SURABAYA

by Yeti Prahesti

Submission date: 23-Jan-2023 11:28AM (UTC-0500)

Submission ID: 1997787312

File name: On_Process_Artikel_jurnal_Yeti_Prahesti.docx (149.96K)

Word count: 4099

Character count: 28997

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARMAND MITRA ANDALAN
SURABAYA**

Yeti Prahesti, Erwin Dyah Astawinetu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : yetiprahesti@gmail.com

erwin@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan seluruh data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji F serta uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, sedangkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

kata kunci : stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of Job Stress, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. This type of research is quantitative research and all data is obtained through interviews and questionnaires. The sample in this study were employees of the production division of PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, totaling 50 people. The sampling technique uses the saturated sample method. The data analysis method used is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, and the coefficient of determination. The hypothesis testing technique uses the F test and the t test. The results of this study indicate that work stress, work environment, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. other results show that partially Job Stress has a negative and significant effect on Employee Performance at PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, while the Work Environment and Work Discipline partially have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

keywords: work stress, work environment, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, potensi Sumber Daya manusia bisa dikatakan menjadi sumber daya utama karena bisa mengelola, menganalisis, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif serta efisien. peran manusia pada perusahaan sebagai karyawan merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan karena karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya perusahaan.

Masalah yang terdapat pada manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja itu sendiri. Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar aturan serta tak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja setiap kegiatan dan individu ialah kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja ialah suatu hasil dimana orang-orang serta sumber daya lain yang ada pada organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang sudah ditetapkan.

Stres memiliki dampak positif dan negatif, dampak positif stress mulai dari taraf rendah hingga pada taraf moderat bersifat fungsional dalam arti berperan menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres taraf yang tinggi ialah penurunan pada

kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja adalah aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus mempunyai kinerja, kinerja yang baik/tinggi bisa membantu perusahaan memperoleh laba. sebaliknya, Jika kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian diantaranya menggunakan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Prihantoro (2015:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. kondisi lingkungan fisik pabrik yang kurang mendukung, seperti suhu udara pengap serta panas, ruangan kerja kurang luas. Kinerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bisa terganggu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja merupakan disiplin, Disiplin kerja artinya kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Kesuksesan yang dicapai oleh perusahaan bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tujuan perusahaan akan mustahil bisa tercapai Jika tanpa adanya perilaku disiplin dari semua karyawan serta pimpinan pada perusahaan.

**Target dan Pencapaian Penjualan PT
Karmand Mitra Andalan**

Bulan	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)
Januari	201,035,655	245,689,000
Februari	303,181,200	393,456,100
Maret	490,445,706	480,982,155
April	1,028,105,217	1,456,995,438
Mei	927,120,690	830,508,238
Juni	961,762,364	827,677,237
Juli	564,200,850	454,477,428
Agustus	593,655,478	564,780,870
September	744,839,832	844,448,719
Oktober	766,010,200	392,733,500
November	987,780,743	829,508,662

Sumber : PT Karmand Mitra Andalan 2022

Tabel diatas menggambarkan bahwa karyawan PT. Karmand Mitra Andalan tak selalu mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini diduga salah satu penyebabnya karena karyawan mengalami stres yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan pada pencapaian target pada jumlah tertentu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARMAND MITRA ANDALAN SURABAYA”**.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.

KAJIAN PUSTAKA

T. Hani Handoko (2015:20) “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan aktivitas-aktivitas pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi serta masyarakat.”

Berdasarkan pendapat diatas maka bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia artinya ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial serta operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin serta efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Stres Kerja

Sinambela, (2017: 473) stres di tempat kerja artinya keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu.

Berdasarkan pendapat diatas, bisa disimpulkan bahwa definisi stres kerja artinya suatu kondisi yang menekan seseorang karyawan yang bisa berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang

mempengaruhi kondisi fisik seorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Robbins (2017 : 597) berpendapat terdapat 5 indikator dalam mengukur stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015:38), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan kegiatan bekerja. dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang bisa memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja artinya keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan yang menunjang dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Septianto (2010: 17) berpendapat ada 3 indikator dalam mengukur lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan ialah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah sikap

seseorang yang sesuai dengan peraturan yang harus ditaati sesuai dengan mekanisme kerja yang ada dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Hasibuan (2019:194) berpendapat ada 4 indikator dalam mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi seluruh peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
4. Tingkat absensi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “kinerja artinya hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok sesuai kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

Sopiah dan Sangadji (2018:351) berpendapat terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja individu yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yg berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan nilainya bisa berubah-ubah atau bersifat variatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden melalui survey maupun kuesioner

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti berasal Karyawan serta pemimpin sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian populasi, karena pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang diambil dari seluruh populasi yaitu karyawan bagian produksi PT. Karmand mitra Andalan yang berjumlah 50 karyawan Mitra Andalan yang berjumlah 50 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, serta koefisien determinasi. Teknik

pengujian hipotesis menggunakan uji F serta uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 50 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,2787. Jika r hitung > dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut bisa dikatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas :

Variabel	Indikator	r hitung	>	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	X1.1	0,417	>	0,2787	Valid
	X1.2	0,488	>	0,2787	Valid
	X1.3	0,379	>	0,2787	Valid
	X1.4	0,733	>	0,2787	Valid
	X1.5	0,568	>	0,2787	Valid
	X1.6	0,617	>	0,2787	Valid
	X2.7	0,344	>	0,2787	Valid
	X2.8	0,482	>	0,2787	Valid
	X2.9	0,565	>	0,2787	Valid
	X2.10	0,394	>	0,2787	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,604	>	0,2787	Valid
	X2.2	0,647	>	0,2787	Valid
	X2.3	0,488	>	0,2787	Valid
	X2.4	0,653	>	0,2787	Valid
	X2.5	0,470	>	0,2787	Valid
	X2.6	0,682	>	0,2787	Valid
	X3.1	0,646	>	0,2787	Valid

Disiplin Kerja (X ₁)	X3.2	0,583	>	0,2787	Valid
	X3.3	0,562	>	0,2787	Valid
	X3.4	0,491	>	0,2787	Valid
	X3.5	0,492	>	0,2787	Valid
	X3.6	0,529	>	0,2787	Valid
	X3.7	0,595	>	0,2787	Valid
	X3.8	0,435	>	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,433	>	0,2787	Valid
	Y1.2	0,392	>	0,2787	Valid
	Y1.3	0,318	>	0,2787	Valid
	Y1.4	0,305	>	0,2787	Valid
	Y1.5	0,621	>	0,2787	Valid
	Y1.6	0,570	>	0,2787	Valid
	Y1.7	0,376	>	0,2787	Valid
	Y1.8	0,507	>	0,2787	Valid
	Y1.9	0,788	>	0,2787	Valid
	Y1.10	0,337	>	0,2787	Valid

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk melihat apakah kuisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut secara berulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,668	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,621	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,634	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,615	Reliabel

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

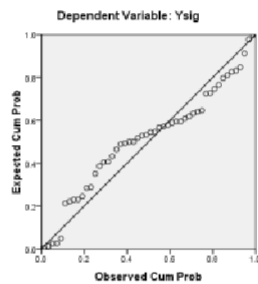
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.90585299
Most Extreme Differences	Absolute	0.129
	Positive	0.110
	Negative	-0.129
Kolmogorov-Smirnov Z		0.911
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.378
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Pada tabel hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov – Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,378 > 0,05 maka dapat dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya cara kedua untuk menguji suatu dapat berdistribusi normal yaitu dengan menggunakan metode normal P – P Plot. Menurut Ghazali (2018) data dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas menggunakan metode normal P – P Plot:

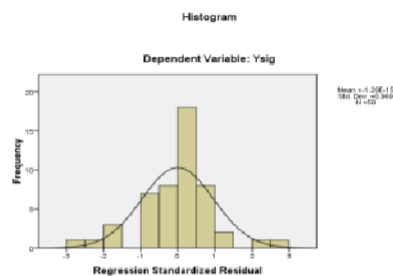
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Cara yang ketiga untuk menguji data berdistribusi normal adalah dengan menggunakan grafik histogram Menurut Ghozali (2018) data dikatakan normal jika kurva Histogram berbentuk seperti lonceng, tidak lebih condong ke kanan maupun ke kiri. Berikut adalah hasil dari uji normalitas menggunakan metode grafik histogram :



Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa jika kurva Histogram berbentuk seperti lonceng, tidak lebih condong ke kanan maupun ke kiri maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

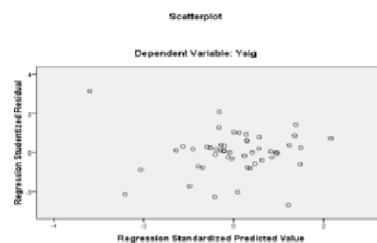
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.956	2.026		8.371	0.000		
	X ₁	-0.099	0.045	-0.188	-2.199	0.033	0.501	1.998
	X ₂	0.330	0.065	0.437	5.081	0.000	0.494	2.024
	X ₃	0.599	0.041	0.897	14.697	0.000	0.979	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan tabel nilai pada variabel independent penelitian tersebut menunjukkan nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) < 10.00 sedangkan untuk nilai Tolerance > 0,10 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa *ploting* (titik – titik) pada data yang telah diuji menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	16.956	2.026		8.371	0.000
Stres Kerja	-0.099	0.045	-0.188	-2.199	0.033
Lingkungan Kerja	0.330	0.065	0.437	5.081	0.000
Disiplin Kerja	0.599	0.041	0.897	14.697	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 16.956 bernilai positif menunjukkan terjadinya pengaruh yang searah. Artinya jika variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sama dengan nol satuan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 16.956.
2. Nilai koefisien Stres Kerja (β_1) sebesar -0.099 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan mengalami penurunan sebesar -0.099 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0,330 bernilai positif. Hal ini

menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, Maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,330 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.

4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,599 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan satu satuan, Maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.599 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan. Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil beta tertinggi yaitu 0.897.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.912 ^a	0.832	0.821	0.93493

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,821 itu berarti bahwa pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3)

terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karmand Mitra Andalan. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 82,1% pengaruh variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	199.393	3	66.464	76.039	0.000 ^a
Residual	40.208	46	0.874		
Total	239.601	49			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai F hitung 76.039. Sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah:

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha} (k; n-k-1)$$

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

$$F \text{ tabel} = F_{0,05} (3; 50-3-1) = F_{0,05} (3;46) = 2,81$$

Nilai F hitung > F tabel yaitu 76.039 > 2,81 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Stres Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	16.956	2.026		8.371	0.000
Stres Kerja	-0.099	0.045	-0.188	-2.199	0.033
Lingkungan Kerja	0.330	0.065	0.437	5.081	0.000
Disiplin Kerja	0.599	0.041	0.897	14.697	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Derajat signifikan yang digunakan 5% dengan pengambilan keputusan tingkatan signifikan 16.956 dan N = 50, untuk mencari t tabel = $t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 46)} = 2.01290$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung -2.199 yang mana lebih kecil dari t tabel 2.01290 dengan nilai signifikan 0.033 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 5.081 yang

mana lebih besar dari t tabel 2.01290 dengan nilai signifikan 0.000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 14.697 yang mana lebih besar dari t tabel 2.01290 dengan nilai signifikan 0.000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diperoleh F hitung 76.039 > F tabel 2,81 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Hana Jauharani, Mahendro Sumardjo (2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Stres Kerja diperoleh t hitung - 2.199 < t tabel 2.01290 dengan nilai signifikansi sebesar 0.033 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 2 (H_2) Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) dengan judul "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh t hitung 5.081 > t tabel 2.01290 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian

berarti bahwa Hipotesis 3 (H₃) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Zulkifli (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung $14.697 > t$ tabel 2.01290 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa Hipotesis 4 (H₄) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Johan, Tina Aristia Saragih, Andre Fitriano (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.

2. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.
3. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.
4. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu PT karmand Mitra Andalan tetap memperhatikan stres kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Untuk mempertahankan hasil dari kinerja karyawan yang baik, sebaiknya perusahaan memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT karmand Mitra Andalan disarankan untuk ditingkatkan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat yang nantinya akan berdampak baik bagi perusahaan.

3. Jika ada peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada PT Karmand Mitra Andalan, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mungkin seperti kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

10
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

23
Agung Prihantoro. 2015. Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hani Handoko T, 2015 . Manajemen , EdisiKe 2, Penerbit ,BPEF, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Jauharani, H., & Sumardjo, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries. *Journal of Young Entrepreneurs*, 1(1), 166-175.

Johan, J., & Saragih, T. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(2), 104-109.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).

19
Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1., Salemba Empat. Jakarta.

Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. Jurnal Skripsi.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara

12
Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru

Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Artikel jurnal Yeti Prahesti

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
3	ejlss.indexedresearch.org Internet Source	1%
4	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
5	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
7	Submitted to Bentley College Student Paper	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.uty.ac.id	

Internet Source

1%

10 repository.unpas.ac.id
Internet Source

1%

11 garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source

<1%

12 repository.stei.ac.id
Internet Source

<1%

13 www.jurnalekonomi.unisla.ac.id
Internet Source

<1%

14 adoc.pub
Internet Source

<1%

15 jurnal.stie-aas.ac.id
Internet Source

<1%

16 repository.umpalopo.ac.id
Internet Source

<1%

17 repositori.umsu.ac.id
Internet Source

<1%

18 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Semarang
Student Paper

<1%

19 www.researchgate.net
Internet Source

<1%

20 Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper

<1 %

21

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

22

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

23

repositori.unsil.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.um-palembang.ac.id

Internet Source

<1 %

25

docobook.com

Internet Source

<1 %

26

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

27

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

28

repository.president.ac.id

Internet Source

<1 %

29

Rizki Akbari, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah. "Dampak Hubungan Karyawan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019

Publication

<1 %

30	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	<1 %
31	Ina Nurlela, Asep Kurniawan, Indah Umiyati. "THE EFFECT OF AWARENESS, MORALITY, TAX CULTURE, AND DISTRIBUTIVE JUSTICE ON THE TAXPAYER COMPLIANCE", ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 2021 Publication	<1 %
32	ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
33	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
35	docslide.us Internet Source	<1 %
36	journal-stiehidayatullah.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
38	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
39	docplayer.info Internet Source	<1 %

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Artikel jurnal Yeti Prahesti

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
