

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNASRINDO
PRIMA JAYA BERSAMA**

Dicky Chandra¹⁾, Hari Darmawan²⁾

Corresponding Author : Khomeiny Yuniur, S.E., M. Si

Email : khomeinyuniur@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunasrindo Prima Jaya Bersama. Permasalahan di PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama mengalami penurunan kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari target penjualan yang tidak tercapai yang diberikan oleh perusahaan, yang diakibatkan oleh stres kerja pada karyawan akibat tuntutan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang tidak baik, dan tingkat disiplin karyawan yang menurun. Karyawan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama menunjukkan gejala stres kerja pada karyawan perusahaan dapat dilihat dari perilaku karyawan perusahaan yang terlihat suka menyendiri, gugup saat berinteraksi dengan rekan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman pada saat bekerja yang mengakibatkan karyawan tidak terlihat optimis dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama yaitu menurunnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih tidak tepat waktu pada saat masuk kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah 109 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Simple random sampling digunakan sebagai metode dalam pengambilan sampel. Pada hasil uji t di variabel stres kerja dengan nilai ($2.006 > 1.659$), lingkungan kerja ($5.237 > 1.659$) dan disiplin kerja ($2.851 > 1.659$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama. Pada hasil uji F, variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai ($18.296 > 3.08$) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

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

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of work stress, work environment, work discipline on employee performance at PT Tunasrindo Prima Jaya Bersama. Problems in PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama experienced a decline in employee performance, which can be seen from the unattainable sales target given by the company, which was caused by work stress on employees due to job demands, a bad work environment, and a decrease in the level of employee discipline. Employees of PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama shows symptoms of work stress in company employees can be seen from the behavior of company employees who seem to like to be alone, nervous when interacting with colleagues. The working environment at PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama which is not conducive to making employees uncomfortable while working which results in employees not looking optimistic about the job targets set by the company. PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama, namely the decline in employee agility can be seen from some employees who are still not on time when entering work. This study used quantitative research with the sample used was 109 people. The data analysis method uses multiple linear regression, classical assumption testing and hypothesis testing. Simple random sampling is used as a method in sampling. In the results of the t test in the work stress variable with values $(2,006 > 1,659)$, work environment $(5,237 > 1,659)$ and labor discipline $(2,851 > 1,659)$ partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tunasrindo Prima Jaya Together. In the F test results, the variables of work stress, work environment and work discipline showed a positive and significant influence with a value $(18,296 > 3.08)$ of employee performance at PT. Tunasrindo Prima Jaya Together.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan, terutama perusahaan yang memproduksi kayu. Kayu merupakan suatu bahan mentah yang didapatkan dari pengolahan pohon. PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan dan produksi kayu. Jenis produk yang diproduksi merupakan kayu olahan dari pohon karet, balok kayu menjadi bahan setengah jadi. Sebagian besar distribusi yang dilakukan perusahaan ke daerah Sumatera Utara dan di daerah pulau Jawa. Adanya persaingan bisnis perusahaan di sektor pengelolaan dan produksi kayu menuntut setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan setiap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan serta salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu

yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi. Dalam hal ini PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama mengalami penurunan kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari target penjualan yang tidak tercapai yang diberikan oleh perusahaan, yang diakibatkan oleh stres kerja pada karyawan akibat tuntutan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang tidak baik, dan tingkat disiplin karyawan yang menurun.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Dalam hal ini PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama menunjukkan gejala stres kerja pada karyawan perusahaan dapat dilihat dari perilaku karyawan perusahaan yang terlihat suka menyendiri, gugup saat berinteraksi dengan rekan kerja, hal ini menunjukkan adanya gejala stres pada karyawan yang harus lebih diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja para karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Namun lingkungan kerja pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman pada saat bekerja yang mengakibatkan karyawan tidak terlihat optimis dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama yaitu menurunnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih tidak tepat waktu pada saat masuk kerja. Keterlambatan karyawan menunjukkan ketidakdisiplinan para karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan dengan judul Skripsi **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama”**.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Mangkunegara (2013:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Fahmi (2016:278), mengemukakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Handoko (2016:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka stres merupakan kondisi tegang dan cemas pada pegawai dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan masing-masing, sehingga mengakibatkan ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental atau psikis setiap karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Danang (2015:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka lingkungan kerja yang merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian adalah PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama yang berlokasi di Jl. Inpres Dusun IV, Desa Tandam Hulu II, Kec. Hamparan Perak, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai 6 bulan sejak April 2022 sampai dengan September 2022. Pendekatan pada penelitian ini berdasarkan pengukuran dan analisis data merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) definisi metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal (*Causal Research*). Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 yaitu seluruh karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama dari bulan April sampai September 2022. Peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2012:64), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 karyawan. Untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 pelanggan di luar sampel penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X_1)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sumber: Mangkunegara (2013:157)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien. 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. 4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. 5. Beban lebih. 6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri. Sumber: Mangkunegara (2013:157)	<i>Likert</i>

Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Sumber: Afandi (2018:65)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Suhu udara 7. Kelembaban udara <p>Sumber: Afandi (2018:71)</p>	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber : Veithzal Rivai Zainal (2017:599)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya <p>Sumber: Sutrisno (2016:94)</p>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sumber : Kasmir (2016:182)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitaas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan <p>Sumber : Kasmir (2016 : 208-210)</p>	Likert

Menurut Sujarweni (2014: 192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel.

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig < 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) dan nilai $sig > 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Cronbach's Alpha. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel yaitu :

1. Cronbach's alpha < 0.6 = reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha 0,8 = reliabilitas baik.

Menurut Ghozali (2013 : 160-162), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

1. Uji grafik.
Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.
2. Uji statistik
Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametik Kolmogorov-smirnov (K-S), kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Menurut Ghazali (2016: 103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Menurut Ghazali (2016: 134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah:

1. Grafik Scatterplot
Dasar analisis adalah Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Uji Glejser
Apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.475	3.000		1.825	.071
	STRES KERJA	.126	.063	.163	2.006	.047
	LINGKUNGAN KERJA	.426	.081	.435	5.237	.000
	DISIPLIN KERJA	.216	.076	.231	2.851	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.475 + 0.126 X_1 + 0.426 X_2 + 0.216 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai koefisien alpha 5.475 berarti secara statistik ketika semua variabel bebas bernilai 0 maka nilai variabel terikat akan bernilai 5.475.
2. Variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.126 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.126 yang artinya jika stres kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,091 dengan asumsi bahwa variabel independen lain konstan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.426 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.426 yang artinya jika lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.426 dengan asumsi bahwa variabel independen lain konstan.
4. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.216 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.216 yang artinya jika disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.216 dengan asumsi bahwa variabel independen lain konstan.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi hipotesis yaitu:

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.325	3.52875

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai R sebesar 0,325 hal ini menunjukkan variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 32.5% dengan variabel dependen. Hal ini berarti 32.5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 67.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti seperti insentif, kompensasi dan budaya kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.453	3	227.818	18.296	.000 ^b
	Residual	1307.465	105	12.452		
	Total	1990.917	108			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: hasil penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4. derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 109 - 4 = 105$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.08. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (18.296) > F_{tabel} (3.08) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.475	3.000		1.825	.071
	STRES KERJA	.126	.063	.163	2.006	.047
	LINGKUNGAN KERJA	.426	.081	.435	5.237	.000
	DISIPLIN KERJA	.216	.076	.231	2.851	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian, 2022 (data diolah)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $109 - 3 - 1 = 105$ adalah sebesar 1,659. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.006 dengan nilai signifikan 0.047 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1.659 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.006 > 1.659$ dan signifikan $0.047 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 5.237 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1.659 dengan signifikan 0.05

sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.237 > 1.659$ dan signifikan $0.000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

3. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.851 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1.659 dengan signifikan 0.05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.851 > 1.659$ dan signifikan $0.005 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t (parsial) pada variabel stres kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.006 dengan nilai signifikan 0.047 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,659 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.006 > 1.659$ dan signifikan $0.047 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artinya variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016), yang menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Hasil penelitian ini juga didukung dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019), yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan sekalipun karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama mempunyai tuntutan tugas yang tinggi dan hal - hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t (parsial) pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 5.237 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,659 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.237 > 1.659$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Danang (2015), yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh Ferawati (2017), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan lingkungan kerja yang positif membuat karyawan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama merasa nyaman pada saat bekerja dan nyaman pada saat di tempat kerja sehingga menyebabkan kinerja para karyawan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama dapat meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.851 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,659 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.851 > 1,659$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hamali (2016), yang menyatakan disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hasil penelitian ini juga didukung dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan peraturan dan ketetapan yang ditetapkan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama tidak memberatkan para karyawan sehingga menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan yang ditetapkan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.006 > 1.659$ dan signifikan diperoleh $0.047 < 0.05$ berarti bahwa H_0 diterima dan H_a maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.237 > 1.659$ dan signifikan diperoleh $0.004 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau yaitu $2.851 > 1.659$ dan signifikan diperoleh $0.001 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (18.296) > F_{tabel} (3.08)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0.05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis kemukakan, saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Tunasrindo Prima Jaya Bersama untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja di dalam perusahaan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Apika, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II. *Jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Firdaus, Sivellea. dkk. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo”. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Vol 3:733-745.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, Robert., dan Yuniarto, Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mayawardani. Ajeng Dina. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk. *Jurnal Simki Economic*.
- Permana, A., & Trisnawati, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Air Mancur Surakarta). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rivai.Veithzal. Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Siagian. Sondang P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. Danang .2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.