

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk.
CABANG DEWI SRI**

**Ni Luh Putu Arik Juniari¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu
Purnawati³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: arikjuniari6@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri. Jumlah sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri.

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

ABSTRACT

Increasing employee performance will bring progress for the company to be able to survive in an unstable competitive business environment. Factors that can influence employee performance are the work environment, work discipline and work stress. The aim of this research is to determine the influence of the work environment, work discipline and work stress on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Dewi Sri Branch. The population in this study were employees who worked at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Dewi Sri Branch. The number of samples from this research is the same as a population of 30 employees. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Dewi Sri Branch Office. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Dewi Sri Branch Office. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Dewi Sri Branch Office.

Keywords: *work environment, work discipline, work stress, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Rahayu (2018), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Hal yang dapat menjadi tolak ukur dari keberhasilan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan dan juga kinerja karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan barang dan jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Moehariono (2019), kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan

atau program atau kebijakan dalam sasara, tujuan. Misi, dan visi organisasi yang terutang dalam strategik planning suatu organisasi. Disamping itu, penilaian kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk kepentingan gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Menurut Hamidah (2019), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Musa dan Suridaji (2020), kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suryawan (2020) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Heruwanto et al.. (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lestari (2021); Pranata, *et. al.* (2022); Budiana, *et. al.* (2021) menyatakan jika disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif (Arijanto, 2019:13). Menurut Primadana (2020), disiplin yang tinggi bisa juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih produktif. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawannya mematuhi setiap peraturan yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Menurut Sujatmiko & Realize (2018: 250), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Bagis, *et al.* (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Indah dan Puspasari (2021) juga membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Penambunan dan Lembong (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja.

Selain disiplin kerja ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja (Pratama, 2020). Menurut (Ekawarna, 2018) stres kerja adalah stres yang terkait

dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Menurut Pardede (2020), stres kerja yang berlebihan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, sebab itu diperlukan upaya untuk mencegah dan mengatasi hal ini, termasuk dengan menggunakan sumber daya positif di sekitar pekerja, yaitu dengan dukungan sosial. Banyak hal yang menjadi penyebab stres pada karyawan. Kesulitan dalam melakukan pekerjaan juga sering ditemukan pada karyawan, sehingga karyawan hanya bisa mengeluh dengan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan yang sebenarnya. Menurut Andiani (2020), stres yang dialami karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak fokus sehingga memberikan hasil yang tidak baik dan kurang maksimal pada perusahaan.

Hasil penelitian yang diperoleh (Setyawati, *et al.*, 2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yannik, *et al.*, (2021) juga membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Eric (2022) membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai

kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai persentase penerimaan kredit yang peneliti lakukan dengan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri melalui bagian keuangan

diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase penerimaan kredit periode Januari sampai dengan Desember 2022 mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi Bank Mandiri untuk melakukan penilaian atas evaluasi terhadap karyawannya. Adapun data persentase realisasi penerima kredit pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri disajikan pada Tabel 1 berikut

Tabel 1
Realisasi Penerimaan Kredit Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.
Cabang Dewi Sri Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Penerimaan Krdit		
	Target	Realisasi	Realisasi Persentase
Januari	425.000.000	456.875.000	108%
Februari	425.000.000	346.875.000	82%
Maret	425.000.000	408.937.000	96%
April	425.000.000	300.480.000	71%
Mei	425.000.000	326.857.000	77%
Juni	425.000.000	306.750.000	72%
Juli	425.000.000	306.750.000	72%
Agustus	425.000.000	300.770.000	71%
September	425.000.000	396.800.000	93%
Oktober	425.000.000	296.578.000	70%
November	425.000.000	226.975.000	53%
Desember	425.000.000	216.555.000	51%
Jumlah	5.100.000.000	3.584.452.000	76%

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri (2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa persentase realisasi penjualan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri periode Januari sampai Desember 2022 berfluktuasi disetiap bulannya dengan presentase realisasi penerimaan kredit di tahun 2022 hanya sebesar 76%, dimana presentase tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja

karyawan, maka PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri harus melakukan pembenahan baik dari segi sumber daya manusia maupun dari segi operasional perusahaan agar ditahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen,

berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian dari Sabilalo, et al. (2021) menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dari Sanjaya (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dari Cindy (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri”.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2012). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan

tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh pegawai yaitu dari segi lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Supomo (2018:18) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang mempengaruhi yang menuntun kearah kesempatan dan ancaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis. Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Chew & Taylor (2021:46); Indrawan, et al. (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menanti aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan menurut Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Stres Kerja

Dalam dunia pekerjaan yang penuh tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres. Menurut (M. Siagian & Wasiman, 2018: 4) Salah satu penyebab dan timbulnya stres yaitu ketika seseorang mengalami stres yang berlebihan yang tidak sesuai

dengan hati nuraninya, sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil dan tindakan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Kasmir, 2018: 182); Rahayu, *et al.* (2022), Rahayuni, *et al.* (2022). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hipotesis

Menurut Heruwanto *et al.* (2020), lingkungan kerja yang kondusif dan resprentatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerja karyawannya dapat optimal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri

Menurut Primadana (2020), disiplin yang tinggi bisa juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih produktif.

Penerapan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawannya mematuhi setiap peraturan yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Menurut Sujatmiko & Realize (2018: 250), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri.

Pardede (2020), stres kerja yang berlebihan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, sebab itu diperlukan upaya untuk mencegah dan mengatasi hal ini, termasuk dengan menggunakan sumber daya positif di sekitar pekerja, yaitu dengan dukungan sosial. Menurut Andiani (2020), stres yang dialami karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak fokus sehingga memberikan hasil yang tidak baik dan kurang maksimal pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri yang bealamat di Jl. Dewi Sri Pertokoan The Lotus Kav.5A-5B Badung, Bali. Alasan mengambil PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri untuk penelitian ini karena ditemukannya masalah berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri.

Sesuai dengan data yang diperoleh dari pihak Human Resource Department yaitu karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri berjumlah 30 karyawan. Jumlah sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini antara lain: (1) Observasi; (2) Wawancara; (3) Dokumentasi; (4) Kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Pada pengujian validitas dan reliabilitas diperoleh nilai koefisien korelasi dari instrumen variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,30, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada instrumen variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,70 (*Cronbach's Alpha*) > 0,70, sehingga instrumen penelitian dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan adalah *valid* dan reliabel. (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, (3) Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier

berganda, (4) Analisis Korelasi Berganda, (5) Analisis Determinasi, (6) Uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,108 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa adanya pola bahwa titik-titik selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi ini. Pada *uji glejser* menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,040	0,612		0,065	0,948
Lingkungan kerja (X ₁)	0,954	0,198	0,764	4,810	0,000
Disiplin kerja (X ₂)	0,468	0,117	0,524	4,007	0,000
Stres kerja (X ₃)	-0,473	0,163	-0,481	-2,901	0,007
R Korelasi	= 0,812				
Adjusted R Square	= 0,621				

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $a = 0,040$, nilai $b_1 = 0,954$, nilai $b_2 = 0,468$ dan nilai $b_3 = -0,473$, maka persamaan regresi berganda menjadi:
 $Y = 0,040 + 0,954 X_1 + 0,468 X_2 - 0,473 X_3$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$b_1 = 0,954$, artinya apabila lingkungan kerja (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = 0,468$, artinya apabila disiplin kerja (X₂) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_3 = -0,473$, artinya apabila stres kerja (X₃) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan. Berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara lingkungan kerja (X₁) disiplin kerja (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,812, dimana nilai tersebut berada di kisaran 0,80-1,00 yang berarti hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Hasil Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri, maka digunakan analisis determinasi. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 2 di atas. Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,621. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri sebesar 62,1% ($0,621 \times 100$) sedangkan sisanya 37,9%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri. Hasil uji t disajikan pada Tabel 2.

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, didapatkan nilai t-hitung pada variabel lingkungan kerja menunjukkan arah positif sebesar 4,810 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai sig lebih kecil dari nilai α . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, didapatkan nilai t-hitung pada variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif sebesar 4,007 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai sig lebih kecil dari nilai α . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, didapatkan nilai t-hitung pada variabel stres kerja menunjukkan arah negatif sebesar -

2,901 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai sig lebih kecil dari nilai α . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri. Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri. Artinya jika stres kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja agar lebih baik, maka PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri sebaiknya meningkatkan pencahayaan diluar maupun didalam ruangan, jika memungkinkan sebaiknya manfaatkan pencahayaan dari sinar matahari. Pencahayaan yang baik sangat penting untuk ruang kantor yang nyaman dan produktif. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja agar lebih baik, maka PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri sebaiknya memperhatikan kedisiplinan seluruh karyawannya dengan bertindak lebih tegas memberikan peringatan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan. Dalam rangka mengatasi stres kerja agar karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja, maka PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri sebaiknya memperhatikan beban kerja yang diterima karyawan, sesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri membagi tugas sama rata ke semua karyawan dengan kapasitas yang sama atau membentuk kelompok kerja, sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan bersama. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik, maka PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit,

rutin melakukan pengawasan dan melakukan evaluasi kerja, memberikan pelatihan serta menciptakan kebiasaan kerja yang efektif dan efisien.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan, dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andiani, N.D. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, pp. 50-59.
- Arijanto, A. 2019. How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*, Vol. 11, No. 36, pp. 9-21.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2).
- Chewe, B., & Taylor, T. K. T. 2021. Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, Vol. 4, No. 2, pp. 32–48.
- Cindy., Dewi, N., Prasetyo, F. & Simbolon, C. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta Edisi* 63, Vol. 14, No. 1, pp.16–33.
- Ekawarna, H. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara
- Eric. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 3, No. 4, pp.372–380.
- Hamidah, Nur. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R. & Nurpatria, E. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 1, pp.69-81.
- Indah, Yuliati D. & Puspasari, R.D. 2022. Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Azo Florist Cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.12, No. 3, pp.491–498.
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200-211.
- Kasmir. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S. & Afifah, D. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, pp.93–110.
- Locke, E. 1981. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. Organizational Behavior and Human Performance.
- Lukito, L.H. & Alriani, I.M. 2018. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 25, No. 45, pp.24–35.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Musa, M.N.D. & Surijadi, H. 2020. Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*

- (*Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*), Vol. 1, No. 2, pp.101–114.
- Pardede, Riantiana. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
- Pratama, Y.D., Devi, F.A. & Harahap, J. 2020. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja pada Perawat Icu di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, Vol. 12, No. 2, pp.1236–1249.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *EMAS*, 3(3), 202-216.
- Primadana, Reynold Tanari. 2020. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kabanjahe. *Skripsi*. Universitas Quality.
- Putra, F.R., Utami, H.N. & Hakam, M.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1, pp.1–8.
- Rahayu, E. & Ajimat. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1, pp.226–244.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: Media.
- Robbins, Stephen P & Judge, T.A. 2012. *Organizational Behavior*. Edition 15 ed. New Jersey: Pearson Education.
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 9, No. 11.
- Setyawati, N.W., Aryani, N.A. & Ningrum, E.P. 2018. Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 3, No. 3, pp.405–412.
- Siagian, M., & Wasiman. 2018. Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Elektronik Rekaman*, Vol. 2, pp. 1–14.
- Sujatmiko, W. A., & Realize, R. 2018. Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT. Cipta Catur Mahkota. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 6, No. 3, pp. 244–252.

- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryawan, I.W.P., Suardhika, I.N. & Suarjana, I.W. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *Jurnal Values*, Vol. 1, No. 3, pp.106–117.
- Yannik, Ferry dan Lizza. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS. Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, Vol 8, No. 1.