

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR DESA TEGAK KLUNGKUNG**

Nengah Dodi Hari Wirawan¹⁾ I Gede Rihayana²⁾ Bagus Nyoman Kusuma Putra³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dodi01@gmail.com

ABSTRAK

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan atau organisasi. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah organisasi, dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tegak Klungkung. objek penelitian, disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala likert 3 poin. teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Desa Tegak Klungkung.

Kata kunci: Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

Humans are an important element in life. Both in the life of individuals, communities, as well as companies or organizations. Humans as things that are very influential in daily activities. The role of humans is also important in an organization, with the presence of humans, the activities and processes carried out at work will be carried out. Human resources play an important role in the company. Human resources (HR) is the basic capital in determining company goals. Without the role of human resources, activities within the company will not run well. Employee performance is a result of work requirements that must be met by each employee. This study aims to analyze the influence of work discipline, work stress, and work environment on employee performance at the Tegak Klungkung village office. object of research, work discipline, work stress, work environment and employee performance. Data collection was carried out using a 3-point Likert scale questionnaire. data analysis technique using multiple linear regression. hypothesis testing is done by t test. The results showed that work discipline, work stress and work environment had a significant effect on employee performance at the Tegak Klungkung Village office.

Keywords: Effect of Work Discipline, Work Stress, Work Environment, Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan atau organisasi. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah organisasi, dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mariam dan Ramli, 2017). Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut T. Yunus (2018), Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan fokus pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya dengan baik, terutama dalam menghadapi lingkungan yang berubah dan dinamika persaingan. Sumber daya manusia adalah asset besar untuk kelangsungan bisnis perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang.

Kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011:18). Menurut Wibowo (2017:324) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal (Mayuni, 2020).

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik jika di bandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin. Hal ini di karenakan karyawan yang disiplin memanfaatkan waktu sesuai dengan target perusahaan. Pendisiplinan pegawai adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki yang membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2017).

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stress itu (Yulia Ahmad dkk, 2019). Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya, upaya untuk mencapai kinerja yang baik tidak dapat dipisahkan dari kondisi karyawan, seperti stres yang dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidaksesuaian antara seseorang dan lingkungan. Selain penurunan kinerja yang disebabkan pencapaian atas target kerja yang tidak tercapai.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari (Ronal dan Hotlin, 2019).

Di dalam kantor desa tegak terjadi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat kehadiran karyawan yang masih rendah. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dikarenakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pengerjaan tugas kurang maksimal. Adapun hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurang baiknya hubungan antar karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Di kantor desa tegak Klungkung masih terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja, seperti masih banyak karyawan yang melanggar aturan dengan datang tidak tepat waktu yang sudah ditentukan dan banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Karena kurangnya disiplin kerja karyawan, maka hal ini menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Adapun daftar absensi dapat mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Di dalam Kantor Desa Tegak Klungkung masih terdapat karyawan

yang mengalami stress kerja yang diakibatkan karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan dan waktu yang diberikan tidak cukup untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak bisa menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi dalam bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja di Kantor Desa Tegak Klungkung adalah lingkungan yang menjadi tempat karyawan bekerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan pada karyawan. Hal ini terlihat dari atmosphere kerja yang masih kurang baik karena adanya konflik antar karyawan. Adanya konflik tersebut membuat interaksi antar karyawan menjadi kurang baik sehingga kurangnya rasa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu tidak ada AC atau pendingin ruangan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diketahui pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung?

2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah di rumuskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan seputar Ekonomi terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan guna dimasa yang akan datang pada perusahaan. Serta dapat memberikan gambaran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Goal-Setting

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi

bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*.

Disiplin Kerja

Menurut Parmitasari (2017) kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Menurut Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Stres Kerja

Menurut Anoraga (2018;108). Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang disrasakn mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek diinteraksinya diperkejaan dapat menjdadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Karyawan dalam interaksinya diperkejaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi ditempat lain, dirumah, disekolah, diperkumpulan, dan sebagainya (Sunnyonto,2017:280). Sebenarnya stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia Selye (2017). Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu:

1. Beban kerja berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu

3. Kualitas supervisi yang jelek

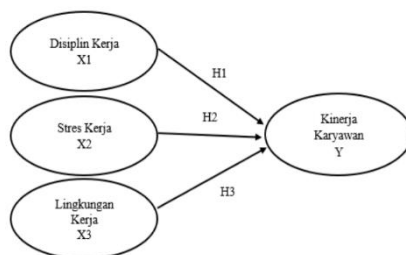
Lingkungan Kerja

Menurut Nela dkk (2014) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Tasman (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, tata cara atau cara kerja, serta aturan-aturan tata kerja baik bekerja secara individu maupun secara kelompok. Elok (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2007: 21), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik dengan indicator
 - a. peralatan kerja
 - b. suasana kerja
2. Lingkungan kerja non fisik dengan indicator
 - a. Hubungan dengan rekan kerja

III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan Kantor Desa Tegak Kecamatan Klungkung Kabupaten Klungkung yang berlokasi di Desa Tegak Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung Bali.

4.2 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Kantor Desa Tegak Klungkung yang terikat dengan disiplin kerja, stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) serta variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Data kualitatif adalah data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpola) dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenan dengan interpretasi terhadap data yang dikemukakan di lapangan.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik.

4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai di kantor desa tegak Kabupaten Klungkung. Dari populasi

yang ada akan diambil sejumlah tertentu sebagai sampel. Metode sampling menggunakan sampel jenuh

4.6 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Sugiyono (2017: 231) mendefinisikan wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan fenomena permasalahan yang akan diteliti dan memperluas serta melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan mencatat data-data pendukung sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Observasi dalam pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian.

3. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:192) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Disiplin Kerja (X_1)			
X1.1	0,953	0,30	Valid
X1.2	0,958		Valid
X1.3	0,955		Valid
Stres Kerja (X_2)			
X2.1	0,979	0,30	Valid
X2.2	0,965		Valid
X2.3	0,969		Valid
Lingkunga Kerja (X_3)			
X3.1	0,939	0,30	Valid
X3.2	0,938		Valid
X3.3	0,912		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,894	0,30	Valid
Y.2	0,885		Valid
Y.3	0,944		Valid
Y.4	0,934		Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Stand ar	Ket.
Disiplin Kerja(X_1)	3	0,947	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	3	0,969		Reliabel
Lingkunga Kerja (X_3)	3	0,922		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,933		Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.197

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,197. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.234	4.282
Stres Kerja	0.226	4.427
Lingkunga Kerja	0.291	3.438

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel 5.12 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikoleniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.13
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Disiplin Kerja	0.470
Stres Kerja	0.684
Lingkunga Kerja	0.583

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.3 Hasil Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 5.14
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0.103		-0.127	0.900
Disiplin Kerja	0.319	0.238	2.211	0.035
Stres Kerja	0.644	0.519	4.733	0.000
Lingkunga Kerja	0.381	0.255	2.637	0.013
R	0.957			
Adjusted R Square	0.908			
F	112.414			
Sig. F	.000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.14, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,103 + 0,319 X_1 + 0,644 X_2 + 0,381 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar -0,103, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja atau nilainya dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b1 sebesar 0,319, memiliki arti apabila stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b2 sebesar 0,644, memiliki arti apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya stres kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b3 sebesar 0,381, memiliki arti apabila disiplin kerja dan stres kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja

karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak, begitu sebaliknya.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak. Hal tersebut berarti dengan meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Husain (2018), Hasibuan (2019), Hartono dan Sigian (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak. Hal tersebut berarti dengan meningkatnya stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sebenarnya stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia (Selye, 2017). Kinerja karyawan akan terpacu bila sedikitnya stress kerja yang diberikan perusahaan akan berdampak baik pada jalannya perusahaan, karena mereka cenderung merasa pekerjaan mereka lebih berarti dan sesuai dengan pengorbanan mereka kepada perusahaan dan tentu akan mempertahankan kinerja baik mereka atau bahkan meningkatkan kinerja mereka dari sebelumnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Indriani (2019), Ekhsan dan Septian (2020), Simanjuntak, dkk (2021) menunjukkan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak. Hal tersebut berarti dengan meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada bagaimana lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mendukung aktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga menciptakan gairah

kerja menjadi meningkat. hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sari, dkk (2017) Sihalolo dan Siregar (2019), Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak, ini berarti bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak juga akan meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak, ini berarti semakin baik pemberian stres kerja maka kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak juga akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak, ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Desa Tegak.

2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Disiplin Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya datang tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan/organisasi”. Maka untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, kedepannya pimpinan kantor Desa Tegak diharapkan dapat bertindak lebih tegas kepada karyawan dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang sering sering terlambat. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan bonus bagi karyawan yang raji sehingga memberikan motivasi karyawan lainnya untuk bertindak lebih disiplin.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Stres Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya merasa tugas atau pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan”. Maka kepada pimpinan Kantor Desa Tegak kedepannya agar lebih memperhatikan kemampuan karyawan sebelum memberikan tugas kepada yang bersangkutan. Tugas diharapkan dapat sesuai dengan kemampuan karyawan serta disesuaikan dengan pemberian waktu yang cukup sehingga tidak terlalu memberikan tekanan kepada karyawan.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Lingkungan Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil

terhadap item pernyataan “Saya merasa suasana di tempat kerja sangat kondusif”. Maka kedepannya pimpinan Kantor Desa Tegak juga harus mampu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya terutama berkaitan dengan hubungan antar karyawan. Pimpinan dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dengan cara membentuk kelompok kerja serta mengadakan kegiatan rutin secara bersama seperti adanya family gathering.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (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).
- Ali, AS, Chua, SJL, & Lim, MEL (2017). Pengaruh kenyamanan lingkungan pada kinerja karyawan di gedung perkantoran: Sebuah studi kasus dari tiga universitas negeri di Malaysia. *Survei Struktural*.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Arsanti, Tutuk A. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Komunikasi dan Kinerja, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*: hal. 97-110
- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi : New Age International Publisher.
- Edwin B. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Elok, Mahmud Putri. Ekowati, Vivin Maharani. Supriyanto, Achmad Sani. Mukafi, Zaim. 2019. The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal Of Research Granthaalayah*. Department of Management Faculty of Economics UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanti, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, 13(2).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap

- Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hidayat, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ATTIN TOUR (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo.(2004). *Organizational Behavior*.McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mariam, S., & Ramli, A. H. (2017, October). Determinan kinerja perusahaan pada distributor unggas di Provinsi DKI Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan (pp. 413-417)*.
- Mayuni, Ni Putu Ega. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Naga Batubulan". Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noel, J. L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 5(3), 3528-3537.
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Nur, K. H. (2018). Hubungan atres kerja dengan kinerja perawat shift malam di instalasi rawat inap rumah sakit islam siti aisyah maduin tahun 2018 (Doctoral dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia).
- Nurchahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pramitasari, B. H., & Musriha, J. P. (2017). Pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark* 3(3).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93-106.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365.
- Simanjutak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1* , 18-23.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukadji,S. 2010. Psikologi Pendidikan dan psikologi sekolah. Depok: lembaga pengembangan sarana. Pengukuran dan pendidikan psikologi
- T. Yunus, Nabila Mutiasari. 2018. Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Makassar Kartini. Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship Vol. 1 No. 2. Unhas Makassar.
- Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4).
- Tasman, Zulkifli Musannip Efendi Siregar , Meisa Fitri Nasution. 2021. The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Universitas Labuhanbatu, Indonesia.
- Tohardi 2011, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. J. Ad'ministrare, 4(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby).
- KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2).
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudiastra, P. P., & Dharma, S. G. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis, 12(1), 156-172.