

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SENTOSA DENPASAR

Gde Bayu Surya Parwita<sup>1</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>2</sup>, Putu Yuni Sintia Dewi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [gdebayusurya@unmas.ac.id](mailto:gdebayusurya@unmas.ac.id)

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of the work environment, work stress, work discipline and employee performance. This research was conducted at PT. Bumi Sentosa Denpasar using a sample of 45 employees. The sampling technique used was the census method. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 26 software. Based on the results of the analysis, this research shows that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bumi Sentosa Denpasar. This means that the better the work environment, the better the employee performance at PT. Bumi Sentosa Denpasar. Work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bumi Sentosa Denpasar. This means that the better the work stress, the better the employee performance at PT. Bumi Sentosa Denpasar. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bumi Sentosa Denpasar. This means that the better the work discipline, the better the employee performance at PT. Bumi Sentosa Denpasar.*

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

### I. PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018). Priansa (2018), kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas

dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator kualitas hasil kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sutaguna, 2023). Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan

suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator penerangan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian. Hal tersebut berarti apabila lingkungan kerja pada perusahaan nyaman, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Salim, *et. al* (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik pada perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang bagus akan diiringi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lis, *et.al* (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kinerja karyawan akan meningkat. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tannady dan Budi (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bagaimanapun lingkungan kerja yang dimiliki organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Rijanto, 2023). Menurut Nusran (2019) stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar terdapat fenomena yang berkaitan dengan stress kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator tuntutan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Rijanto (2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti apabila stress kerja karyawan meningkat akan dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pradoto, *et.al* (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tingkat stress yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary, *et.al* (2023) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti stress kerja yang meningkat dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ampofo (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stress kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, *et.al* (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat stress kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Kurniawati, 2023). Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dapat dilihat dari indikator ketegasan. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Atik, *et.al* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, *et.al* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Junaedi (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Iman, *et.al* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, *et.al* (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dibidang kinerja dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar?
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019). Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

### 2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018). Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

### 2.3. Stres Kerja

Sinambela (2018) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Puspita (2023) menyatakan indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi

### 2.4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Rahayu, 2023). Indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di dalam bekerja di antaranya menurut Megantari (2022) yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Sanksi Hukum
- 6) Ketegasan

### 2.5. Kinerja Karyawan

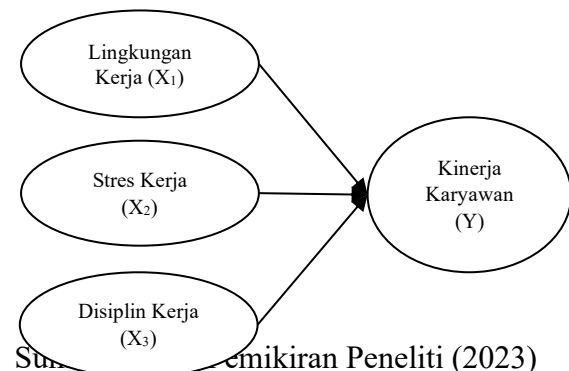
Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standart*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



### Simpulan dan Pemikiran Peneliti (2023) Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub>: Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar beralamat di Jl. Tukad Badung No.234, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80226. Pada penelitian ini yang menjadi objek

penelitian adalah lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 45 orang pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 45 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini adalah penelitian sensus.

#### 4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan bantuan SPSS (*Statistic Package of Social Science*) For Windows ditunjukkan dalam persamaan berikut:

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi dari  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi dari  $X_2$

$b_3$  = Koefisien regresi dari  $X_3$

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Stress kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

$e$  = *Error*

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

#### 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan dapat diketahui bahwa semua variabel yakni lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,672; 0,706 dan 0,175 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja stress

kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Bumi

Sentosa Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

## Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	1,596	1,253	1,273	0,210
	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,598	0,061	9,873	0,000
	Stress Kerja ( $X_2$ )	0,103	0,044	2,356	0,023
	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,216	0,049	4,436	0,000
R-Square	= 0,869	F-hitung	= 98,448		
N	= 45	Prob	= 0,000		

Sumber: Data di olah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 1,596 + 0,598X_1 + 0,103X_2 + 0,216X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,598$  berarti setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

$b_2 = 0,103$  berarti setiap peningkatan stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

$b_3 = 0,216$  berarti setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

#### 5.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,869 atau 86,9%. Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sentosa Denpasar adalah sebesar 86,9% sedang sisanya 100% - 86,9% = 13,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 5.5 Uji t-test

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Sentosa Denpasar terlihat pada

Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 9,873 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- 2) Hasil uji t pengaruh stress kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stress kerja sebesar 2,356 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- 3) Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,436 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,598 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,873 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi lingkungan kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Seluruh pertanyaan dari lima indikator lingkungan kerja yaitu terkait suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu dan keamanan di tempat kerja.

Hasil penelitian tersebut memberikan makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja (Sihaloho, 2020). Hasil penelitian yang mendukung lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Temuan lain oleh Bahri (2019) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk indikator hubungan dengan rekan kerja yang menjadi lingkungan kerja non fisik berada rata-rata 75,27% menyatakan setuju, dan untuk lingkungan kerja fisik

dengan rata-rata 70,44% menyatakan setuju. Hasil penelitian Ahmad, dkk (2019) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan temuan oleh Kurniawan, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,103 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,356 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi stres kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Seluruh pertanyaan dari lima indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Hasil penelitian tersebut memberikan makna bahwa semakin baik penanganan stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

Hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan Yuliya, dkk (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan pada PT. FIF Group Manado mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Temuan oleh Ekhsan & Septian (2019) Menemukan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stres

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Lestari, dkk (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,216 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,436 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bumi Sentosa Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi disiplin kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Seluruh pertanyaan dari lima indikator disiplin kerja yaitu terkait tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan sanksi hukum.

Hasil penelitian tersebut memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain oleh Nurhuda, dkk (2019) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Nurjaya, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Begitu pula hasil penelitian oleh Nuriyah, dkk (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila

disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
- 2) Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Hal ini berarti semakin baik stress kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

### 6.2 Keterbatasan dan Saran

#### 6.2.1 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ruang lingkup penelitian ini hanya di PT. Bumi Sentosa Denpasar dengan jumlah sampel 45 responden, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara umum.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan, seperti: komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *work life balance*. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat



digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

- 3) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

### 6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disarankan kepada pimpinan PT. Bumi Sentosa Denpasar agar menyediakan fasilitas ruang kerja dengan penerangan yang memadai agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
- 2) Disarankan kepada pimpinan PT. Bumi Sentosa Denpasar agar memberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan agar tidak timpang tindih dan tidak saling memberatkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
- 3) Disarankan kepada pimpinan PT. Bumi Sentosa Denpasar agar melakukan evaluasi sistem sanksi dan insentif karena akan berdampak pada motivasi karyawan untuk menjaga disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed.* Zanafa, Pekanbaru.
- Ampofo J, Nasse & Akouwerabou. 2020. The Effects of Stress on Performance of Workers In Ghana Health Service In Wa Municipal. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*. Volume 2, Issue 4, P.No. 212-230.

Atik, Indrayani, Khaddafi M & Windayanti D. 2023. The Influence of Transformational Leadership, Employee Engagement, And Work Environment, On the Performance of Employees with Work Discipline as Intervening at The General Bureau of The Regional Secretariat of Riau Islands Province. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*. Volume 3 No.1.

Chaudhary S, Nasir N, Rahman S & Sheikh S. 2023. *Impact of work load and Stress in Call Center Employees Evidence from Call Center Employees*. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(1), 20-28.

Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Iman N, Nitawati E & Triandani D. 2023. The Implications of Occupational Safety and Health, Discipline, and Motivation on Employee Performance and Productivity at PT. Sarana Warna Megah Surabaya. *UTSAHA: Journal of Entrepreneurship*, Vol. 2 (1), 1-13.

Junaedi M & Digidowiseiso K. 2023. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 8 (2) 2023, 496-515.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Kurniawati D, Kurdi M & Furqani A. 2023. Implementation of Performance Allowance Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency. *International Journal of Multidisciplinary*

- Approach Research and Science*, Volume 1, Issue 02, Pp. 139-146.
- Lis E, Wahyuddin, Thoyib A, Ilham R & Sinta I. 2022. The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration IJEBAS*. Volume 2 No.2.
- Megantari, N. L. A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Manara Bintang Bali. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pradoto H, Haryono S & Wahyuningsih S. 2022. The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(10), 23-32.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purnamasari, P., & Dwianto, A. S. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Puspita, N. K. N. 2023. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panorama Hotel Di Kabupaten Gianyar. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rijanto R. 2023. The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Februari 2023 Hal. 17-24.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. 2021. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 16-36.
- Salim F, Ernanda Y, Yenny & Wulansari. 2023. Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, Volume 6, No. 1, January 2023, pp 05-09.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. 2021. The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, Vol. 794, No. 1, p. 12-18.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

- Sugiarta, I. G. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Samaya Seminyak Bali. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sukanto., Indriyo. 2018. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sutaguna I, Yusuf M, Ardianto R & Wartono Pawit. 2023. *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline on Employee Performance*. AJMESC, Volume 03 Issue 01, 20-31.
- Tannady H & Budi I. 2023. The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership on Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution Which Supported by Corporate). *Journal on Education*, Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 13020-13025.