

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

Riantiana Pardede¹, Putu Hari Kurniawan²

¹Mahasiswa Program Studi manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: ryantiparde30@gmail.com¹, putu@puterabatam.ac.id²

ABSTRACT

Human resources are essential to achieving the objectives of a company by having good performance. Performance is the result of the work by each individual or group in the form of quality and quantity in carrying out its duties in accordance with the responsibilities that have been determined. This research aims to know and analyze the impact of work environment, work discipline and work stress on the performance of employees at Pt Osi Electronics. Sampling techniques are conducted based on the formula Slovin by using the probability sampling method with simple random sampling. The data collection techniques used in this research are using polls that use 131 employees as samples of research. The analytical techniques used are multiple regression analyses. The results of this study proved that the work environment has been partially influential in the performance of employees with significance levels $0.000 < 0.05$. Working disciplines partially significantly affect employee performance with a significance rate of $0.004 < 0.05$. Work stress is partially no effect on employee performance with significance levels $0.131 > 0.05$. Working environment, work discipline and work stress simultaneously affect employee performance with significance levels $0.000 < 0.005$.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Work Stress; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar jika perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya. Kegiatan perencanaan tiga kerja tentu sangatlah penting bagi organisasi dengan cara mempekerjakan karyawan yang bisa bekerja dengan baik sehingga tercapainya tujuan bisnis. Hal ini didukung oleh (Yudianto et al., 2018: 19) menyatakan pencapaian kinerja yaitu hasil kinerja yang didapat setiap tenaga kerja berdasarkan tugas yang sudah disampaikan serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Salah satu usaha yang diterapkan di perusahaan demi meningkatkan kualitas kerja yakni memperhatikan faktor lingkungannya karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kerja yang diperoleh karyawan. Banyak pekerja yang tidak bertahan lama untuk bekerja dikarenakan lingkungan kerjanya yang tidak baik sehingga mereka memutuskan untuk berhenti bekerja. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan nyaman di lingkungannya maka akan bertahan diperusahaan tersebut sehingga karyawan lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat (Lestary & Harmon, 2018: 75) menyatakan bahwa keadaan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan berkonsentrasi dan menurunkan kualitas kerjanya.

Selain lingkungan kerja ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja yaitu stres kerja. Dalam aktivitas pekerjaan, karyawan selalu dituntut berkerja secara cepat dan tepat sesuai prosedur kerja dan harus mampu bekerja di bawah

tekanan, kebanyakan hal ini dirasakan sebagian karyawan di berbagai organisasi. Stres yang dirasakan seorang karyawan bisa jadi karena pekerjaan yang terlalu banyak, ketidakpahaman terhadap standar kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Menurut pernyataan (Siagian & Wasiman, 2018: 4) menunjukkan stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya.

Disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang dimiliki perusahaan demi menaikkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawannya mematuhi setiap peraturan yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Pandangan ini sependapat dengan (Susita et al., 2017: 281) mengemukakan bahwa bagaimana seorang karyawan mempunyai sikap kesediaan untuk mentaati peraturan serta sadar akan tanggung jawab dan tugasnya.

PT. OSI Electronics ialah perusahaan *manufacturing* yang bergerak dalam bidang elektronik. Setiap karyawan selalu dituntut untuk memperoleh hasil produksi yang berkualitas sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan. Namun, perusahaan tentunya harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti masalah yang dihadapi perusahaan adalah peralatan kerja yang kurang memadai yaitu ditemukan oleh peneliti bahwa rendahnya perlengkapan keamanan kerja misalnya masker dan *hand gloves* serta masih terlihat kurangnya kerjasama yang baik diantara para karyawan yang mengakibatkan pencapaian output menurun. Jika dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawan yang masih kurang maksimal dan pastinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui pengamatan peneliti di dalam perusahaan masih terlihat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan berupa jam pulang kerja atau jam istirahat yang tidak tepat waktu dimana karyawan sudah berhenti bekerja padahal belum waktunya pulang atau istirahat. Stres yang dialami karyawan juga berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan seperti kurangnya konsentrasi karyawan karena banyaknya pekerjaan dan harus diselesaikan pada hari yang sama, jika pekerjaan belum selesai tepat waktu maka terpaksa para karyawan harus bekerja lembur. Bahkan ketika target produksi naik karyawan harus masuk kerja di hari minggu padahal itu seharusnya hari libur karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti perlu mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics.

KAJIAN TEORI Lingkungan Kerja

Sebuah perusahaan bisa dikatakan baik ketika karyawan dapat bekerja setiap harinya secara nyaman dan aman di tempat kerjanya (Leony Hoki, 2018: 54). Se lanjutnya menurut pandangan (Handaru et al., 2017: 299) mendefenisikan lingkungan kerja merupakan alat atau bahan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan baik secara kelompok maupun perseorangan. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Susita et al., 2017: 281) mendefenisikan lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja yang terdapat didalamnya beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai hasil kinerja dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tujuan organisasi.

Menurut (Leony Hoki, 2018) pengukuran kualitas kerja mengacu pada indikator berikut ini:

- a. Kondisi kerja
- b. Hubungan antar karyawan

c. Perlengkapan alat kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja dan melaksanakan setiap aturan yang berlaku serta meningkatkan kesadaran diri dan tidak melanggar setiap aturan perusahaan yang sudah ditetapkan secara tekun dan terus-menerus (Sinambela, 2017: 335). Pendapat yang serupa dikemukakan oleh (Hamali, 2016: 213) disiplin ialah suatu bentuk kekuatan dan pengendalian diri karyawan terhadap semua peraturan dengan ketentuan yang dimiliki perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya menurut pendapat (S. Siagian, 2016: 305) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap pengelola untuk memberikan arahan kepada anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan dalam suatu organisasi.

Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan teknik pengukuran yang digunakan mengenai disiplin kerjanya yakni:

- a. Tujuan dan kesanggupan
- b. Keteladanan pemimpin
- c. Balas saja
- d. Pemimpin yang adil
- e. Pengawasan
- f. Mendapatkan sanksi
- g. Pemimpin yang tegas
- h. Hubungan antar sesama

Stres Kerja

Dalam dunia pekerjaan tentunya karyawan pasti pernah mengalami tekanan menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres. Menurut (Sinambela, 2017: 473) stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu. Sedangkan menurut (Dara et al., 2018: 139) stres adalah keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Fahmi, 2018: 256) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan dibiarkan secara terus-menerus maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya.

Menurut (Oemar & Gangga, 2017) teknik pengukuran yang diterapkan mengenai stres kerja sebagai berikut:

- a. Situasi kerja
- b. Masalah peran
- c. Masalah Pribadi
- d. Peluang pengembangan diri
- e. Struktur dan iklim perusahaan

Menurut (Priansa, 2017) apa yang menyebabkan stres kerja di antara karyawan dapat dilihat berdasarkan faktor berikut:

- a. Aspek lingkungan
- b. Aspek perusahaan dan

c. Aspek individu

Kinerja Karyawan

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) menyimpulkan penjelasan mengenai kinerja karyawan ialah output yang dihasilkan karyawan dalam bisnis demi tercapainya target selama periode waktu yang sudah ditentukan. Kinerja ialah pencapaian output dan tindakan dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Kasmir, 2018: 182). Manurut (Sari, 2017: 193) kinerja ialah manajemen menciptakan hubungan yang baik dan memberikan komunikasi secara efektif terhadap karyawan tentang apa dan bagaimana cara mengerjakannya untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2018) indikator yang digunakan pada penelitian ini mengenai kinerja yakni:

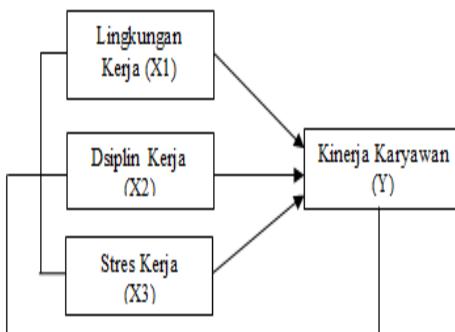
- a. Hasil Kualitas
- b. Hasil kuantitas
- c. Penekanan biaya
- d. Pengawasan
- e. Hubungan antar karyawan

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian (Susita, et al., 2017) diperoleh hasil penelitian yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dari penelitian (Tonga dan Huda, 2019) dikatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Dari penelitian (Robin dan Leony, 2018) mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Pemikiran

Bentuk kerangka berpikir pada objek penelitian ini, bisa dilihat sesuai dengan variabel yang sudah ditetapkan dan memiliki kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
(Sumber : Data Penelitian,2020)

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dan sesuai penelitian sebelumnya sehingga membentuk model pemikiran seperti gambar di atas, maka diperoleh hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics
- H2 : Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics.
- H3 : Stres Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics.
- H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Osi Electronics.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melihat adakah hubungan yang tinggi dan baik terhadap setiap variabel yang berfokus pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja,stres kerja serta kinerja karyawannya. Pada penelitian ini menjadikan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama dan ditentukan oleh indikator dari setiap variabel penelitian selanjutnya diuraikan menjadi item pernyataan. Populasi penelitian ini terdiri dari sebagian karyawan di PT. Osi Electronics wire harnes bagaian produksi sebanyak 194 karyawan. Besarnya sampel dilihat dengan rumus slovin yang mempunyai toleransi 5% sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 131 responden. Teknik pengambilan sampel menerapkan *simple random sampling* yaitu setiap peserta populasi terpilih sebagai sampel yang terjadi secara acak tanpa melihat tingkat populasinya (Sugiyono, 2018: 120).

Analisis deskriptif yang diterapkan pada penelitian ini, berpatokan kepada aplikasi statistik yaitu SPSS versi 26. Program SPSS ini, memudahkan peneliti untuk menganalisis beberapa tes dari data yang dikumpulkan dan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan pengaruh masing-masing variabel yang berkaitan dengan skor rata-rata kategori kuesioner. Untuk menguji kelayakan angket akan dilakukan berdasarkan uji kualitas data. Uji validitas dilakukan untuk melihat alat ukur yang digunakan peneliti apakah datanya akurat atau tidak, berdasarkan jawaban dari kuesioner responden sedangkan uji reliabilitas memiliki tujuan untuk menentukan nilai konsistensi alat pengukuran yang bisa diandalkan secara konsisten ketika melakukan pengukuran ulang.Uji normalitas mempunyai tujuan yakni untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau bukan. Suatu penelitian dianggap terdistribusi normal jika dilihat dari tes normal P-Plot, tes histogram dan tes Kolmogorov-Smirnov.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Besaranya Responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Osi Electronics sebesar 131 orang. Adapun terdapat empat karakteristik yang dimasukkan di penelitian ini, berfokus pada jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Hasil yang didapatkan mengenai jenis kelamin sebesar 25,2% berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 33 orang dan 74,8% perempuan yang terdiri dari 98 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan perempuan lebih banyak dari laki-laki. Rentang usia 21-30 tahun lebih mendominasi sebesar 89,3%. Kemudian usia >31 tahun sebesar 6,1%, dan usia <20 lebih sedikit sebesar 4,6%. Jika melihat hasil pengolahan data pada jenjang pendidikan

menyatakan bahwa mayoritas karyawan mempunyai pendidikan terakhir ditingkat Sma/Smk dengan persentase 96,2% sebanyak 126 orang.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Lingkungan kerja (X1)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
X1.1	0,868	0,172	
X1.2	0,782	0,172	Valid
X1.3	0,835	0,172	

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
X2.1	0,325	0,172	
X2.2	0,517	0,172	
X2.3	0,600	0,172	
X2.4	0,511	0,172	Valid
X2.5	0,557	0,172	
X2.6	0,568	0,172	
X2.7	0,590	0,172	
X2.8	0,556	0,172	

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X3)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
X3.1	0,637	0,172	
X3.2	0,526	0,172	
X3.3	0,726	0,172	Valid
X3.4	0,603	0,172	
X3.5	0,644	0,172	

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
Y1	0,644	0,172	
Y2	0,614	0,172	
Y3	0,754	0,172	Valid
Y4	0,696	0,172	
Y5	0,600	0,172	

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Dari hasil yang didapat melalui pengolahan SPSS yang sesuai dengan pernyataan masing-masing variabel sehingga dapat dinyatakan valid jika ukuran untuk variabel kuesioner yaitu R_{hitung} > R_{tabel}. Nilai R_{tabel} pada penelitian ini diperoleh dengan df = 129 atau sebesar 0,172. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa pada setiap pernyataan kuesioner dengan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabelitas

Model	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar t	Kesimpulan
Lingkungan_Kerja	0,771	3	0,6	
a				
Disiplin_Kerja	0,632	8	0,6	Reliabel
Stres_Kerja	0,615	5	0,6	
Kinerja_Karyawa	0,683	5	0,6	
n				

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS yang diterapkan di PT Osi Electronics, dapat diketahui untuk setiap variabel mempunyai alpha Cronbach $> 0,60$. Jika hasil uji *Cronbach alphanya* lebih dari 0,6 dikatakan reliabel dan begitu juga sebaliknya jika didapat *cronbach alphanya* kurang dari 0,60 dikatakan tidak dapat diandalkan. Hal ini terbukti bahwa setiap pengukuran pada semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
Unstandardized Residual

N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviasi	1.82064909
	Absolute	.059
Most Extreme Differences	Positif	.059
	Negatif	-.046
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Dari tabel pengolahan data diatas maka didapat hasil melalui uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi diketahui sebesar 0,200. Jadi kesimpulannya yaitu $0,200 > 0,05$, dengan demikian data dikatakan terdistribusi dengan normal.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
(Constan)	Toleransi	VIF
Lingkungan_Kerja	0,909	1,100
Disiplin _Kerja	0,948	1,055
Stres_Kerja	0,942	1,062

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Dari tabel olahan data tersebut, ditunjukkan dengan hasil uji multikolinieritas yang didapat melalui perhitungan SPSS yang mempunyai nilai untuk VIF harus lebih kecil dari 10 serta tingkat toleransi lebih tinggi dari 0,1. Dengan demikian data dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ditetapkan demi mengetahui apakah ada pengaruh linear antar variabel bebas yang menerapkan pengujian *Glejser* yakni mengkorelasikan nilai absolut residu terhadap setiap variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
(Constant)	- .382	.703
Lingkungan Kerja	2.772	.060
Disiplin Kerja	1.054	.294
Stres Kerja	-.709	.480

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Melihat tabel pengolahan data melalui program SPSS dengan nilai signifikansi $> 0,05$, pada lingkungan kerjanya sebanyak 0,060, pada variabel disiplin kerja sebanyak 0,294 kemudian terakhir variabel stres kerja dengan nilai signifikan sebanyak 0,480. Maka hubungan antar variabel pada objek penelitian ini diketahui tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Pengaruh

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	(Standart Error)	Beta		
(Constant)	19.438	2.200		8.837	.000
X1	-.297	.079	-.320	-3.742	.000
X2	.184	.063	.243	2.900	.004
X3	-.103	.068	-.128	-1.521	.131

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Dari pengujian data yang dilakukan maka didapatkan hasil perhitungan persamaan sesuai dengan tabel 9 diatas yakni:

$$Y = 19.438 - 0,297(X1) + 0,184(X2) - 0,103(X3)$$

- Nilai konstan 19,438, angka-angka ini menunjukkan apakah variabel lingkungan kerja,disiplin kerja ,dan stres kerja mempunyai nilai 0, sehingga untuk variabel kinerja karyawan di perusahaan bernilai 19.438.
- Nilai regresi mengenai variabel lingkungan kerja berjumlah -0,297, jika dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui jika terjadi penambahan 1% dalam variabel lingkungan kerja (X1), maka nilai lingkungan kerja menurun sebanyak 0,297 atau 29,7%, dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap.
- Nilai regresi mengenai variabel disiplin kerja ialah 0,184. Berdasarkan nilai koefisiennya maka disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui jika disiplin meningkat sebesar 1%, sehingga nilai variabel disiplin mengalami peningkatan sebesar 0,184 atau setara dengan 18,4%, dengan ketentuan bahwa variabel lain memiliki nilai tetap.

4. Nilai regresi mengenai variabel kinerja karyawan berjumlah -0,103. Nilai koefisien dapat diketahui bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Jika variabel stres kerja meningkat sebesar 1%, nilai beban kerja menurun sebesar 0,103 atau setara dengan 10,3%, asalkan variabel lain memiliki nilai tetap.

Tabel 10. Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	(Std. Error of the Estimate)	
1	.394 ^a	.155	.136		1.842

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Dari Tabel 10 dapat diketahui untuk koefisien determinasi ditemukan dalam *R-square* 0,155. Artinya untuk mengetahui kemampuan variabel bebas sejauh mana dipengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu 15,5% dan sisanya terpengaruh oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini sebesar 84,5%.

Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	d	Beta		
(Constant)	19.438	2.200				.000
Lingkungan_Kerja	-.297	.079	-.320	-3.742		.000
Disiplin_kerja	.184	.063	.243	2.900		.004
Stres_Kerja	-.103	.068	-.128	-1.521		.131

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Pada tabel 11 diketahui nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar -3.742 tingkat signifikannya 0,00, jika dilihat dari nilai $t_{hitung} = -3.742 < t_{tabel} = 1,978$, serta tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ sehingga diperoleh kesimpulan mengenai variabel lingkungan kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja sebanyak 2.900 dengan tingkat signifikan 0,004. Jadi kesimpulannya ialah disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} nya adalah $2.900 > 1.978$. Didapatkan hasil nilai signifikansi variabel stres kerja yaitu $0.131 > 0.05$, t_{hitung} nya adalah $-1.521 < t_{tabel} = 1.978$ sehingga stres kerja mempunyai pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	79.325	3	26.442	7.793	.000 ^b
1 Residual	430.919	127	3.393		
Total	510.244	130			

(Sumber: Hasil Diolah Oleh SPSS 26, 2020)

Untuk menentukan hasil Uji f dapat diketahui dari tabel ANOVA diatas, hasilnya menjelaskan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sehingga diketahui nilai f_{hitung} sebesar $7,793 > 2,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X1, X2 dan x3 berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pada hipotesis ke-1 yang diajukan pada Pt Osi Electronics ialah mengenai lingkungan kerja memperoleh pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawannya. Dari hasil uji statistik variabel lingkungan kerja didapatkan t_{hitung} yaitu $-3,742 < 1,978$ dan tingkat sigfikansi $0,000 < 0,05$. Melihat hasil uji statistik dan pengisian kuesioner sesuai jawaban responden, maka diperoleh nilai koefisien regresi pada lingkungan kerja ke arah negatif. Artinya terjadi dampak negatif dan secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini diperkuat oleh (Poakita, Koleangan, & Ogi, 2019) mengemukakan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada hipotesis ke-2 yang diajukan pada objek penelitian ini ialah mengenai disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja didasarkan dari hasil uji-t diperoleh $2,900 > 1,978$, dan nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$. Dari hasil tes statistik memberikan bukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung oleh (M. Siagian, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada hipotesis ke-3 yang telah ditetapkan pada objek penelitian ini bahwa stres kerja mempunyai dampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil uji t mengenai stres kerja didapat hasil t_{hitung} sebesar $-1,521 < 1,978$ dan memiliki nilai signifikansi $0,131 > 0,05$. Sehingga jelas diketahui bahwa stres kerja mempunyai dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini

didukung oleh (Leony Hoki, 2018) menyatakan bahwa stres kerja secara negatif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pada hipotesis ke-4 yang diajukan pada objek penelitian ini yaitu nilai signifikansi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja diperoleh $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} = 7,793 > 2,68$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Hasil penelitian ini didukung oleh (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018) berdasarkan uji F hitung diketahui bahwa stres kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung oleh (Handaru et al., 2017) mengemukakan lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh dari pengujian masing-masing variabel yang ditetapkan pada PT Osi Electronics sehingga secara jelas dapat disimpulkan yakni:

1. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, melihat hasil tes yang diperoleh dengan sig $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti.
2. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dengan nilai signifikansi ialah $0,004 < 0,05$ (5%). Sehingga diperoleh kesimpulan yaitu hipotesis dalam penelitian ini terbukti.
3. Stres kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa dilihat dari hasil pengujian dengan nilai signifikansinya $0,131 > 0,05$. Maka dengan demikian hipotesis pada penelitian ini tidak terbukti.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian dan tingkat sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dara, A., Suparta, & Dharmanegara. (2018). *Effect of Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Work Stress and Employee Performance in Denpasar Tourism Office*. 5, 138–144.

- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi* (M. A. Djalil, ed.). Bandung: ALFABETA.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: PT BUKU SERU.
- Handaru, A. W., Syafiah, N. H., & Parimita, W. (2017). The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance At Pt “S” Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(2), 295–314. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.2.07>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (1 ed.). jakarta: Rajawali Pers.
- Leony Hoki, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 52–59.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Cahaya Bintang sejati Di Ciwandan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt . Esta Group Jaya*. 7(3), 4164–4173.
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sari, suci permata. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya. *Economica*, 5(2), 191–198. <https://doi.org/10.22202/economica.2017.v5.i2.404>
- Siagian, M., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening perusahaan jasa pengiriman kargo di kota Batam. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. dan Restu, ed.). jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Bandung.

Wibowo, A. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Diambil dari Penerbit GAvA Media

Yudianto, P. N., Ardianto, Y. T., & Harsono. (2018). *The Influence of The Working Environment , Safety And Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan*. 20(3), 18–25. <https://doi.org/10.9790/487X-2003111825>