

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAKRIE PIPE INDUSTRIES

Hana Jauharani¹, Mahendro Sumardjo²

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, hanajauharani65@gmail.com

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pengujian melalui metode kuantitatif dengan maksud untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan sistematis. Penelitian ini menggunakan objek karyawan PT Bakrie Pipe Industries. Populasi yang digunakan berjumlah 156 dengan sampel acak menggunakan rumus Slovin sebanyak 112 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Bakrie Pipe Industries dengan menggunakan aplikasi Google Form. Pengujian terhadap data pada penelitian ini menggunakan aplikasi uji SmartPLS 3.0. Rangkaian proses uji yang dilakukan, menghasilkan kesimpulan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan 4) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen, dan Manajemen Sumber Daya Manusia

THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT BAKRIE PIPE INDUSTRIES EMPLOYEES

Abstract

This research uses quantitative methods to determine the effect of the work environment, work stress, and work discipline on employee performance objectively and systematically. This study uses the object of employees of PT Bakrie Pipe Industries. The population used are 156 people with a random sample using the Slovin formula as many as 112 respondents. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT Bakrie Pipe Industries using the Google Form application. Testing of the data in this study using the SmartPLS 3.0 test application. The series of test processes carried out resulted in the conclusion that 1) there was a positive and significant effect of the work environment on employee performance, 2) there was a positive and significant effect of work stress on employee performance, 3) there was a positive and significant effect of work discipline on performance, employees, and 4) there is a positive and significant influence on the work environment, work stress, and work discipline simultaneously on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Work Discipline, Employee Performance, Management, and Human Resource Management

PENDAHULUAN

SDM atau Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam perusahaan, dikarenakan tanpa adanya SDM yang mempunyai potensial maka perkembangan dalam teknologi tidak akan bisa dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan. Maka dari itu adanya sumber daya manusia sangat penting untuk dapat menjaga kualitas dan potensi yang ada pada setiap orang. Menurut (Sedarmayanti., 2017) mengatakan SDM dinyatakan sebagai suatu

kuatnya sebuah daya pikiran serta karya seorang manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya masing-masing yang mesti dilakukan penggalan, dibina serta diperkembangkan guna pemanfaatan secara baik untuk kesejahteraan manusia.

Pada penelitian ini menggunakan objek PT Bakrie Pipe Industries adalah sebuah perusahaan yang memproduksi pipa baja pertama, yang paling besar serta terkenal di Indonesia. Bakrie Pipe berkomitmen untuk menjadi produsen, industri dan pemasok pipa baja yang menyediakan produk pipa baja berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Sebagai anak perusahaan PT Bakrie & Brothers Tbk, didirikan pada tahun 1981, PT Bakrie Pipe Industries (BPI) telah menjadi produsen pipa baja terbesar dan utama di Indonesia. PT Bakrie Pipe Industries memproduksi berbagai pipa baja seperti, *oil & gas pipeline, water line, piling pipe, telephone pole, electrical pole, structural pipe for general construction and offshore structure*, dan aplikasi-aplikasi lainnya *steel pipe factory* lainnya berstandar nasional (SNI) dan Internasional (*API, ASTM*).

Menurut (Sinambela, 2016) bahwa kinerja Karyawan diartikan sebagai kemampuan Karyawan menjadi esensial, karena dengan hasil ini seseorang akan mengetahui seberapa baik kemampuannya pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Dengan demikian perlu ditetapkan beberapa persyaratan yang sudah jelas untuk dikelompokkannya sebagai dasar. Beberapa masukan yang sesuai berdasarkan kinerja, termasuk: (1) melakukan, (2) melakukan atau melakukan pekerjaan, (3) mengambil tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang tidak dimiliki orang lain. yang diharapkan. Melalui masukan yang diberikan bisa dipahami bahwasanya kinerja dinyatakan melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan cara kerja yang disesuaikan berdasarkan tanggung jawab seseorang, dengan demikian bisa dicapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwasanya kinerja bisa lebih menekankan di dalam proses yang mana dilakukan perbaikan dalam proses tersebut sehingga pencapaian hasil kerja atau kinerja dapat dioptimalkan.

Predikat	2019	2020	2021
	%	%	%
Kurang	0	0	1
Sedang	3	4	4
Cukup	45	45	42
Baik	49	49	51
Baik Sekali	2	1	2

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021

Pada tabel 1 bisa diamati pada tahun 2019-2021 total karyawan yang mendapatkan predikat baik sekali dari tahun ke tahun tidak stabil, dapat dilihat pada tahun 2020 yang mendapatkan baik sekali mengalami penurunan 1% dari jumlah karyawan 511 orang. Sedangkan yang mendapatkan predikat kurang meningkat pada tahun 2021 dengan 1%. Meskipun penurunan di predikat baik sekali, dan meningkatnya pada predikat kurang, terbilang persentasenya kecil, namun jika dibiarkan terus menerus akan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak bagus.

Dikhawatirkan kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan. Hal ini perlu dikelola dan dibenahi kembali oleh pihak manajemen PT Bakrie Pipe Industries agar peningkatan kinerja karyawan dapat tercipta. Penurunan kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT Bakrie Pipe Industries ini salah satunya diduga karena lingkungan kerja masih kurang optimal dalam

menciptakan lingkungan kerja di PT Bakrie Pipe Industries.

Selain itu, penurunan kinerja karyawan juga diduga karena karyawan mengalami stres kerja, stres kerja pada karyawan bisa timbul setiap hari, karena karyawan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tuntutan pekerjaan yang terlalu memberatkan karyawan dapat membuat karyawan merasakan stres, dan berbagai permasalahan yang ada di perusahaan sehingga bisa menyebabkan terjadinya stres kerja. Dari hal-hal tersebut bisa membuat kinerja karyawan menurun

Disiplin dalam melakukan pekerjaan juga bisa memberikan pengaruh penurunan sebuah kinerja dari seorang karyawan dikarenakan kedisiplinannya mungkin masih rendah. Diketahui bahwa karyawan PT Bakrie Pipe Industries dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang rendah. Dimana banyak karyawan masih kurang kedisiplinannya dalam hal, waktu, peraturan, perintah, dan lain-lain. Hal tersebut dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup sering diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan riset sebelumnya terkait dengan variabel stres kerja kinerja yang dilakukan oleh (Agus Dwi Cahya et al., 2021), ia menyatakan bahwasannya stress dalam melakukan pekerjaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja seorang karyawan. Namun riset yang memiliki perbedaan, (Poakita, 2019) menyatakan bahwasannya stress dalam bekerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerjanya seorang karyawan.

Sama halnya dengan stres kerja, disiplin kerja juga memiliki penelitian terlebih dahulu yang berbeda hasilnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Michael Fransiscus Albertho, 2022) Menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh negatif serta signifikan kepada kinerjanya. Akan tetapi terdapat perbedaan dari hasil riset (Sophia Nursauli Sitompul, 2021) Menyatakan bahwa disiplin kerja terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan diantara variabel disiplin kepada kinerja seorang pegawai.

Penelitian sebelumnya tentang variabel lingkungan kerja terkait kinerja yang diteliti oleh (Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017) menjelaskan lingkungan tempat bekerja kepada kinerja dari karyawan tidak berpengaruh dan signifikan. Namun perbedaannya adalah (Badrianto, 2022) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan antara variabel lingkungan kerja.

Dari penjelasan tersebut, serta adanya analisa penelitian terdahulu (Research Gap) dan terdapat dua hasil yang berbeda, karenanya peneliti tertarik buat melaksanakan sebuah riset yang mengambil judul “Analisa Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Pipe Industries”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti., 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan merencanakan, menggerakkan, dan mengendalikan semua nilai yang menjadi kekuatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Menurut (Robbins, 2016) Manajemen personalia penting karena tiga alasan. Pertama, proses merupakan keunggulan kompetitif yang penting. Kedua, proses merupakan bagian penting dari strategi perusahaan. Akhirnya, bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Suhariadi, 2013) mengatakan bahwa fungsi besar manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 4 fungsi, yaitu pembentukan, pengembangan, motivasi, pemeliharaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam (Busro, 2018) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian prestasi kerja, mengenai perbandingan antara hasil kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan. Bagi organisasi kinerja adalah alat ukur keberhasilan. Maka, secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan. Namun kondisinya tidak berhenti sampai di situ ada sesuatu yang melekat pada kata keberhasilan itu sendiri, yakni perilaku kerja. Menurut (Harras & Wahyudi, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabat yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (karyawan), sehingga karyawan mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut (Samsudin., 2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai 5 indikator yakni, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah hal-hal yang selalu dekat dengan karyawan seperti kebersihan, kualitas udara, fasilitas dan hal-hal lain yang sangat mempengaruhi efisiensi kerja. Menurut (Afandi, 2018) mengatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas karyawan yang diberikan, misalnya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lain-lain. Adapun indikator lingkungan tempat bekerja menurut (Wahyudi, 2020) yaitu, *good corporate governance* (GCG), harmonisasi hubungan social, kenyamanan kerja, menerapkan nilai-nilai sara.

Stres Kerja

Menurut (Hamali, 2018) Stres di tempat kerja merupakan masalah yang semakin penting bagi pekerja, manajer dan pengusaha. Stres di tempat kerja adalah kekhawatiran yang berkembang dalam situasi saat ini di mana karyawan mengalami terlalu banyak pekerjaan, ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya kontrol diri. Menurut (Fahmi, 2016) Stres adalah suatu kondisi yang mendorong Anda dan jiwa Anda melampaui batas, sehingga membiarkannya tidak terselesaikan dapat memengaruhi kesehatan Anda. Menurut (Harras & Wahyudi, 2020) ada beberapa Langkah untuk mengukur indikator stres kerja, yaitu, gangguan psikologi, gangguan sikap, gangguan berpikir, gangguan perilaku.

Disiplin Kerja

Menurut (Farida, 2016) Karyawan yang sangat terlatih mematuhi semua peraturan perusahaan, dengan tulisan maupun tidak serta memberikan hukuman yang berlaku apabila mereka melakukan pelanggaran atas tugas yang diberi untuk meningkatkan pekerjaan mereka, yang berarti karyawan yang tidak akan menghindarinya Produktifitas kerja karyawan. Menurut (Sinambela L. P., 2019) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di seluruh organisasi. Untuk melihat seberapa disiplin karyawan maka dapat dilihat dari indikator-indikator menurut (Harras & Wahyudi, 2020) yaitu, taat pada perintah, taat pada sop, taat pada waktu.

METODE

Metode Penelitian ini merupakan teknik atau proses yang dilakukan dalam bentuk mengumpulkan data, mengamati data, dan interpretasi tujuan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan, dipergunakan metode penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu karyawan PT Bakrie Pipe Industries dengan jumlah sebanyak 156 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Sample Random Sampling* (teknik acak sederhana) merupakan bentuk paling sederhana *dari probability sampling*. Peluang semua anggota populasi terpilih adalah sama. Dengan pemakaian cara mengukur sampel di dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena sampel yang harus diambil ini mewakili sebagai penentuan baik atau tidaknya sampel yang diambil, sampel yang di ambil sebanyak 112 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan pada uji syarat instrumen yaitu dengan menggunakan alat Partial Least Square (PLS) terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dan untuk hasil yang optimal selanjutnya dilakukan pengujian pada uji hipotesis yaitu menggunakan uji T (parsial), uji F (simultan) dan R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Kovergen

	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja(X2)	Disiplin Kerja(X3)
KK 1	0,926			
KK 2	0,898			
KK 3	0,917			
KK 4	0,960			
KK 5	0,964			
KK 6	0,833			
KK 7	0,885			
KK 8	0,915			
LK 1		0,751		
LK 2		0,928		
LK 3		0,879		
LK 4		0,886		
LK 5		0,959		
LK 6		0,954		
LK 7		0,969		
LK 8		0,934		
SK 1			0,970	
SK 2			0,948	
SK 3			0,949	
SK 4			0,961	

SK 5	0,941
SK 6	0,880
SK 7	0,907
SK 8	0,844
DK 1	0,968
DK 2	0,908
DK 3	0,903
DK 4	0,898
DK 5	0,933
DK 6	0,951
DK 7	0,957
DK 8	0,952

Tabel 2 Hasil Nilai Outer Loading Factor

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat secara keseluruhan bahwa nilai *loading factor* nilai berjumlah $>0,5$ setiap pernyataan. Dapat dilihat dari nilai tertinggi terdapat pada pernyataan SK 1 yang bernilai 0,970, dan nilai terkecil terdapat pada pernyataan LK 1 yang bernilai 0,751. Dilihat dari tabel 2 bahwa keseluruhan dari indikator yang dipergunakan uji validitasnya lulus dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Disiplin Kerja (X3)	0,934			
Kinerja Karyawan (Y)		0,913		
Lingkungan Kerja (X1)			0,910	
Stres Kerja (X2)				0,926

Tabel 3 Nilai Fornell-Lacker Criterion

Dapat dilihat pada tabel 3 dari setiap variabel mendapat hasil $>0,5$, tetapi dengan nilai yang berbeda setiap variabelnya. X1 bernilai 0,910, X2 bernilai 0,926, X3 bernilai 0,934, dan Y 0,913. Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan lulus validitas diskriminan konstruk.

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,828
2	Stres Kerja (X2)	0,857
3	Disiplin Kerja (X3)	0,872
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,834

Tabel 4 Nilai Average Variance Extracted

Dapat dilihat pada tabel 4 hasil nilai AVE yang didapatkan dari perhitungan pernyataan setiap indikator yaitu bernilai >0,50. Nilai AVE tertinggi ada pada variabel Disiplin Kerja dengan bernilai 0,872, sedangkan nilai AVE terendah ada pada variabel Lingkungan Kerja dengan bernilai 0,828. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bisa dikatakan valid ataupun sudah memenuhi persyaratan kebenaran data.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Composite Reliability
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,975
2	Stres Kerja (X2)	0,980
3	Disiplin Kerja (X3)	0,982
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,976

Tabel 5 Hasil Composite Reliability

Dapat dilihat pada tabel 5 hasil Composite Reliability setiap variabel > 0,60. Dapat dilihat angka terendah pada variabel Lingkungan Kerja yang bernilai 0,975, dan dapat dilihat angka tertinggi pada variabel Disiplin Kerja yang bernilai 0,982. Bahwa dapat disimpulkan setiap variabel dikatakan reliabel atau bisa diandalkan.

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,969
2	Stres Kerja (X2)	0,976
3	Disiplin Kerja (X3)	0,979
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,971

Tabel 6 Nilai Cronbach's Alpha

Dapat dilihat pada tabel 6 hasil perhitungan Cronbach's Alpha setiap variabel >0,60 agar bisa dikatakan reliabel. Dilihat dari hasil setiap variabel bernilai di atas 0,60. Dapat dilihat angka terendah pada variabel Lingkungan Kerja yang bernilai 0,969, sedangkan dapat dilihat angka tertinggi pada Disiplin Kerja yang bernilai 0,979. Maka dapat disimpulkan bahwa bisa dinyatakan reliabel setiap variabel.

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,984	0,984

Tabel 7 Hasil Nilai R Square

Berdasarkan tabel 7 pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai R Square adalah 0,984. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,4% kemudian sisa dari itu sebesar 1,6% bisa adanya pengaruh lainnya seperti halnya motivasi kerja ataupun kompetensi kerja.

Nilai R Square Adjusted adalah 0,984 yang berarti pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,4% kemudian sisa dari itu sebesar 1,6% adanya faktor lain yang mempengaruhinya.

Uji Hipotesis

	Origin al Sampe l (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation	T-Statistics (IO/STDEV I)	P Values
Disiplin Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,173	0,176	0,047	3,664	0,000
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,370	0,363	0,066	5,628	0,000
Stres Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,460	0,463	0,049	9,311	0,000

Tabel 8 Nilai Koefisiensi Analisis Jalur

Berdasarkan tabel 24 nilai koefisiensi analisis jalur dijelaskan pada tabel Original Sampel (O). Nilai yang dimiliki Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,173. Hasil dari pemerolehan dari disiplin kerja yang memiliki kontribusi sebesar 17,3% terhadap Kinerja Karyawan, kemudian nilai variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,370. Hasil dari pemerolehan dari lingkungan kerja yang memiliki kontribusi sebesar 37% terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,460. Hasil dari pemerolehan dari lingkungan stress kerja yang memiliki kontribusi sebesar 46% terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari semua hasilnya, maka diantara variabel bebas serta terikatnya ada konstribusi positif.

Uji T

	T-Statistics (IO/STDEVI)	P Values
Disiplin Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	3,664	0,000
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	5,628	0,000
Stres Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	9,311	0,000

Tabel 9 Pengujian t-Statistik

Berdasarkan tabel 25 diperoleh hasil uji T Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu Thitung bernilai lebih besar dari Ttabel yaitu $3,664 > 1,659085$ hal ini berarti adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada P value bernilai 0,0000 artinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,0000 < 0,05$) bahwa dapat disimpulkan adanya pengaruh positif serta signifikan diantara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 25 juga diperoleh hasil uji T Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu Thitung bernilai lebih besar dari Ttabel yaitu $5,628 > 1,659085$ hal ini berarti adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sementara P Value bernilai 0,0000 artinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,0000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif serta signifikan diantara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 25 juga di peroleh hasil uji T Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu Thitung bernilai lebih besar dari Ttabel yaitu $9,311 > 1,659085$ hal ini berarti adanya pengaruhnya Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada P Value bernilai 0,0000 artinya lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,0000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif serta signifikan diantara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Maka dari rumus tersebut, didapatkan hasil F_{hitung} yaitu sebesar:

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)} = \frac{0,984(112 - 3 - 1)}{3(1 - 0,984)} = \frac{0,984(108)}{3(0,016)} = \frac{106,27}{0,048} = 2.213,95$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F dengan rumus perhitungan manual, didapatkan bahwa F_{hitung} dalam penelitian ini sebesar 2.213,95 dengan nilai F_{tabel} 2,135 yang didapatkan dari nilai $df_1 = k - 1$ yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k$ yaitu $df_2 = 112 - 4 = 108$ dan dihubungkan nilai kepercayaan atau tingkat kepercayaan 0,05 (5%).

Maka berdasarkan output perhitungan uji F secara manual didapatkan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang bernilai yaitu $2.213,95 > 2,135$. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bakrie Pipe Industries.

SIMPULAN

Sesuai dengan analisis penelitian dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0 tentang pengaruh antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries, maka kesimpulan atas penelitian yang dilakukan yaitu:

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka bisa diketahui jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries secara signifikan. Artinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Bakrie Pipe Industries sudah memiliki sarana dan prasarana yang baik, ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka bisa diketahui jika stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries secara signifikan. Artinya menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan PT Bakrie Pipe Industries tinggi ini dapat membuat menurunnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka bisa diketahui jika disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries secara signifikan. Artinya menunjukkan bahwa karyawan PT Bakrie Pipe Industries memiliki kedisiplinan yang tinggi ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka bisa diketahui jika Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries secara signifikan. Artinya menunjukkan bahwa PT Bakrie Pipe Industries memiliki lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sudah diutarakan pembahasan dan dibuat kesimpulan, maka penelitian mengajukan beberapa saran yang terkait antara lain:

Bagi PT Bakrie Pipe Industries secara keseluruhan kinerja yang dihasilkan sudah dikatakan bagus, tetapi ada beberapa sisi masih perlu penambahan, seperti pada lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi, fasilitas perusahaan harus lebih memadai untuk aktivitas kerja, pada stres kerja perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, dalam hal seperti pemberian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih diperhatikan, beban kerja yang diterima oleh karyawan, terakhir pada disiplin kerja, perusahaan harus meminta karyawan untuk lebih memelihara dan merawat barang perusahaan dengan baik. Dengan memperhatikan hal kecil seperti itu dapat meningkatkan produktif dan kinerja karyawan semakin baik.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan kegiatan penelitian terkait kinerja karyawan, agar dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh kepada kinerja karyawan, seperti kompensasi, kompetensi, beban kerja,

produktivitas kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sehingga penelitian yang dilakukan akan memiliki efek yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. (Cetakan ke)*. Jakarta: Zanafa Publishing
- Badrianto, Y. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. . *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>, 401–410.
- Bayu Dwilaksono Hanafi, C. Y. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt bni lifeinsurance. . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5, , 73–89.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manusia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada. Prenada Media Group.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, U. &. (2016). *Manajemen sumber daya manusia ii*. . Jakarta: Unmuh Ponorogo Press. [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: PT Buku Seru.
- Harras & Wahyudi, e. S. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. . Tangerang: UNPAM PRESS.
- Michael Fransiscus Albertho, M. B. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum, perumahan dan kawasan pemukiman provinsi papua. *The Journal of business and management research*, 619-630.
- Poakita, A. F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4164-4173.
- Robbins, s. P. (2016). *Perilaku organisasi (edisi bahasa)*. Jakarta: Pt intan sejati.
- Samsudin., H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. . Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*. . Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. <http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=>
- Sinambela, P. D. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sophia Nursauli Sitompul, S. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian ri. . *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), , 918–928.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.