



Ramon Zamora

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan

[e-mail : zmr_rmn@yahoo.com.com](mailto:zmr_rmn@yahoo.com.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Escotama Handal Kota Batam. Penelitian dilakukan pada PT Escotama Handal.dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. dan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja di Dengan menggunakan teknik sampling sensus. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan Uji T diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji F diketahui lingkungan kerja, disiplin kerja , dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Escotama Handal.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRAC

The Research aims to determinant the influences of effect of work environment, work discipline and work stress on employee performance PT Escotama Handal Batam. The research use the quantitative method. The population of this research was amount as much 60 employees of PT Escotama Handal Batam and use total sampling method. Use the regression linear method to analysis data. Based on T test showed that effect of work environment have a signifikan influence on employees performance, work discipline and work stress have not a signifikan influence on employees performance. Based in F test variables effect of work environment, work discipline and work stress showed that simultaneously (together) have a signifikan influence at on employee performance PT Escotama Handal Batam.

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

LATAR BELAKANG

Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantar tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas

kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangnnya. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah

organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya manusia perusahaan sulit untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan negara tersebut khususnya dalam bidang perekonomian. Berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, salah satunya industri.

Industri tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi tapi industri juga menjadi penopang perekonomian negara, juga dengan hadirnya industri tentu akan meningkatkan pendapatan negara pada konsep umumnya. Jika berbicara tentang industri, tentunya banyak industri yang berkembang di Indonesia sekarang ini, termasuk di antaranya perusahaan yang bergerak dibidang garmen

Kota Batam merupakan pusat industri besar di Indonesia, adanya persaingan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil terutama perusahaan yang bergerak pada pembuatan pakaian tentu membuat perusahaan harus mampu bersaing, dengan adanya pesaing dibidang yang sama tentu berpengaruh terhadap proses ekspor hasil produksi dari perusahaan hal yang terjadi pada PT Escotama Handal semenjak tahun 2015 Perusahaan tidak lagi melaksanakan ekspor ke beberapa Negara seperti : Malaysia, Singapore, Thailand. Berdasarkan hasil observasi awal bahwa Pada saat ini perusahaan hanya melayani permintaan konsumen lokal yang berada di

Indonesia, Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat digunakan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Escotama handal yaitu : Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja karyawan. Masalah yang terjadi di dalam PT Escotama handal yaitu : Kebisingan di ruang produksi, kebersihan tempat istirahat, kebersihan ruang produksi dan toilet, tidak tersedianya kantin di dalam perusahaan, limbah debu di ruang produksi berasal dari unit packing, kurangnya alat pemadam kebakaran (*tabung portable dan fire hidran*), kurangnya disiplin di PT Escotama handal juga sangat terlihat jelas di dalam kehadiran karyawan yang sering telat masuk kerja (pagi hari), karyawan juga sering masuk telat pada saat istirahat siang hari, sehingga karyawan Escotama handal menjadi stres dalam bekerja, karena beberapa faktor tersebut.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stress kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Escotama Handal Batam.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik akan meningkatkan prestasi kerjanya, dan begitupun sebaliknya. Apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas. Berikut beberapa pengertian dari para ahli : Schultz dan Schultz (2010:405) mengemukakan "Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja". Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Tyssen (2011:58) menyatakan "Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif

yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.” Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:2) bahwa : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

DISIPLIN KERJA

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

STRES KERJA

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan stres beragam. Berikut definisi stres menurut para

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

ahli: Menurut sondang P. Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:157) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Charles D. Spielbreg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012:8) “stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan. Definisi lain stres menurut Luthans (2011:8) stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang telah banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologi yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain dari pada biasanya.

KINERJA KARYAWAN

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Erwin yang dikutip oleh Irham (2011:6), bahwa “kinerja adalah prestasi kerja”. Dan lebih jauh menurut Peter dan Yeni Salim yang dikutip oleh Irham (2016:6) yaitu “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang”. Kinerja dapat

memengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, apabila semakin baik kinerja para karyawannya maka semakin dekat dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Berikut pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja.

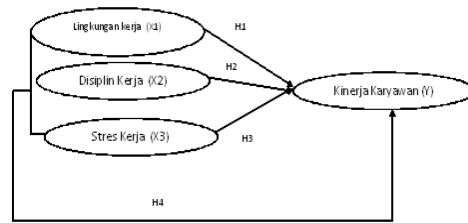
Menurut Amstron dan Baron (1998) yang dialih bahasakan oleh Irham (2011:2), menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Menurut Smith (2016) yang dikutip dan dialih bahasakan oleh Suwatno dan Doni (2016:196), menyatakan bahwa: “Performance is output from processes, human otherwise.” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.”

Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2014:50), menyatakan bahwa: “Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja”. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli yang telah disampaikan diatas maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kualitas menurut aturan yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab didalam pekerjaannya, dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi untuk merealisasikan tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

1. H1: Diduga lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Escotama Handal Batam
2. H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Escotama Handal Batam
3. H3: Diduga Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Escotama Handal Batam
4. H4: Diduga Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Escotama Handal Batam

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian adalah seluruh variabel yang dapat diukur dan akan diteliti, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Tempat yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT. Escotama Handal yang beralamat di Kara Industrial Park Blok A No 50 A. Batam Centre 29432, Indonesia. Telp : (0778) 466377, Fax : (0778) 466374

HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Uji Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui isi dari suatu instrument (kuisisioner), tujuannya adalah untuk mengukur ketetapan instrument (kuisisioner) yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat ukur yang digunakan untuk mengukur butiran-butiran pernyataan dinyatakan valid apabila :

- a. Jika r hitung $>$ dari r tabel, maka pernyataan itu valid.

b. Jika r hitung $<$ t tabel, maka pernyataan itu tidak valid

Dengan menggunakan olahan SPSS 25 dimana corrected item – total correlation lebih besar dari r tabel, dengan sampel 60, dan r tabel 0,254 dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan dapat diperoleh ringkasan hasil bahwa ini :

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,268	0,254	Valid
	X1.2	0,437	0,254	Valid
	X1.3	0,329	0,254	Valid
	X1.4	0,927	0,254	Valid
	X1.5	0,370	0,254	Valid
	X1.6	0,356	0,254	Valid
	X1.7	0,345	0,254	Valid
	X1.8	0,314	0,254	Valid
	X1.9	0,826	0,254	Valid

UJI REALIBILITAS

Uji Reabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver.25 uji statistik cronbrach's Alpha $>$ 0,2787 (r tabel). Berikut hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel :

VARIABEL	ALPHA CRONBRACH'S	MINIMAL CRONBRACH'S ALPHA YANG DI SYARATKAN	KETERANGAN
Lingkungan Kerja (X1)	0,415	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,776	0,60	Reliabel
Stress kerja (X3)	0,774	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,808	0,60	Reliabel

UJI MULTIKOLIENARITAS

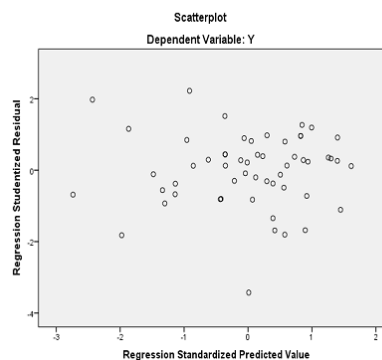
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya model korelasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat Variance C inflation factor (VIF) dan tolerance pada model regresi. Jika nilai VIV kurang dari 10 tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari Multikolinieritas. Artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.957	3.744			1.057	.296		
X1	.097	.093	.126	1.045	.301	.931	1.074	
X2	.340	.122	.333	2.779	.008	.949	1.053	
X3	.393	.140	.336	2.801	.007	.945	1.058	

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain pada model yang baik terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Model regresi linear berganda terbatas dari asumsi klasik Heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output scatterplot menunjukkan penyebaran data yang berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar.

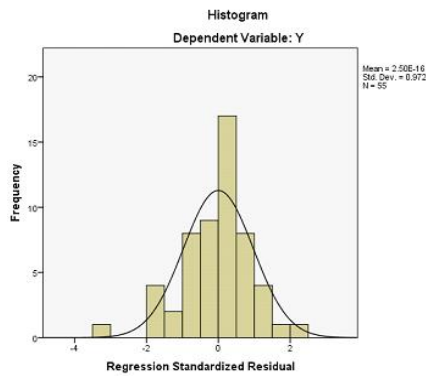
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas



UJI NORMALITAS

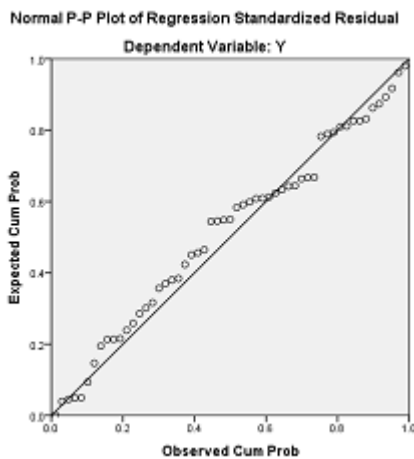
Uji Normalitas dilakukan guna mengetahui nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal sebagai salah satu syarat analisis data dengan statistik parametris yang digunakan dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan secara visual dengan histogram dan normal P-P Plot Regresion Standarized Residual, serta melalui uji kolmogorov smirnov (Wibowo : 2012)

Hasil pengujian disajikan sebagai berikut



UJI HISTOGRAM

Berdasarkan gambar 4.2 Grafik Histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual, sebagai berikut :



UJI T

Uji T digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait. Pengujian dilakukan dengan menggunakan T hitung dan tingkat signifikan. Dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$

Dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan l adalah nilai ketepatan dari rumus. Berarti untuk mengetahui nilai t tabel pada uji T dalam penelitian ini $df = 60 - 3 - 1 = 56$, t tabel dari angka 56 adalah 1.672. kriteria

ujian H_a diterima jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$ dan H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dengan melihat beta.

Tabel 4.11 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.957	3.744		1.057	.296		
X1	.097	.093	.126	1.045	.301	.931	1.074
X2	.340	.122	.333	2.779	.008	.949	1.053
X3	.393	.140	.336	2.801	.007	.945	1.058

UJI F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Dimana untuk mencari nilai F tabel adalah $df_1 = K - 1$ yaitu $4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - 4$ berarti $60 - 4 = 56$. Dengan Ftabel diperoleh 0,238

205bx

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.151	3	74.717	7.522	.000 ^b
	Residual	506.576	51	9.933		
	Total	730.727	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi menjelaskan proposi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama (Sanusi,2015). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah.

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.657	4.81498

Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dependent Variable: TOTAL_Y

c. Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Ver.25, 2019

Tabel 4.13 memperlihatkan nilai $R^{2\text{adj}}$ sebesar 0,657 dan dalam tabel

PEMBAHASAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Escotama Handal” dilakukan mulai 1 Juli 2019-1 Agustus 2019. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 60 karyawan PT Escotama handal dan dengan menggunakan teknik sampling sensus yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) nilai $T_{hitung} 1,045 < T_{tabel} 1,672$ dan nilai signifikan $0,301 > 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) nilai $T_{hitung} 2,779 > T_{tabel} 1,672$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria diatas variabel Disiplin Kerja tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Escotama Handal.

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_3) nilai $T_{hitung} 2,801 > T_{tabel} 1,672$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya stress kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan

kriteria diatas variabel Stress Kerja tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Escotama Handal.

5. **Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan** dari hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 7,522 (F_{hitung}) $> 0,238$ (F_{tabel}) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$ sehingga keputusan yang di ambil adalah H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abdul Waris dkk 2015 *Effect of Training, Competence and Dicipline on Employee Perfomance in Company (Case Study in PT.Asuransi Bangun Askrida)* journal procedia- social and Behavioral Science Vol.9 No.2,1240–1251

Ahmed Ashfaq dkk,2013. *Effect of Job Stres on Employees Job Perfomance A Study on Banking Sector Of Pakistan IOSR Journal of Business and management*, Volume 11, Issue 6, 61-68.

Ajeng Dina Mayawardani 2016 pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pos indonesia (persero) kantor pos nganjuk Jurnal Manajemen Vol.5 No.1.

Awadh Ibtisam Mbarak 2015. *Effect of workplace Stres on employee performance in the county goverments in kenya: A case study of kiifi county government*. International Journal Vol. 5 Issue. 10, 2250-3153.

Asyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana 2016. pengaruh stress kerja



- dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt jasaraharja (persero) cabangjawatimur di surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.31 No.1, 9-15.
- Budi W. Soetjipto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Cristine Julvia, 2016, pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan *jurnal ilmiah manajemen bisnis*, vol. 16, no. 1, 59-72.
- Fikratunil Khasifah Tahun 2016. Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada balai besar wilayah sungai Pemalijuana Semarang *Journal Of Management* Vol.5 No.1, 1-7.
- Gaffar, hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Gitahi Njenga Samson (2015) *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, 76-89*.
- Gusti Antariksa Putri, Sukisno S. Riadi, Syahrudin Y Syahrudin Y 2017. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor imigrasi kelas I samarinda *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM) Vol.2 No.3*.
- Heny Sidanti, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*, *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1,44 – 53*.
- I Made Yogi Tresna Wijaya dan I Gede Adnyana Sudibya, 2014, *Pengaruh Stres Kerja, Lingku.Ngan .Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial. Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen* Vol. 3 No. 11, 3377- 3395.
- Joyce Sagita Novyanti 2015, *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah* e-jurnal katalogis Vol. 3 No.1, 105-115.
- KH Uzaeni Idrus Djumahir,dan Sohimun 2013 *The influence of work culture, work Stres to job satisfaction and employess performance in the state treasury service office in Jakarta Indonesia, Journal of business and management* Vol.9.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mita Desy Yani, 2016, *Hubungan Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero)*,