

## PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR LPP RRI SUNGAILIAT

Amilia Davianti<sup>1</sup>, Hamsani Hamsani<sup>2</sup>, Darman Saputra<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bangka Belitung, [amiliadavianti@gmail.com](mailto:amiliadavianti@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bangka Belitung, [hamsani.babel@gmail.com](mailto:hamsani.babel@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Bangka Belitung, [darmansaputra@ubb.ac.id](mailto:darmansaputra@ubb.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pencapaian target kinerja yang belum maksimal, yang disebabkan oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 61 orang, yang ditentukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Model analisis yang digunakan yaitu model analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Sungailiat. Hasil uji secara simultan mengenai Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This research is motivated by the achievement of performance targets that have not been maximized, which is caused by the ability of employees to carry out the achievement of company targets. This study aims to determine and analyze the Work Stress, Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the LPP RRI Sungailiat Office. This research is a quantitative descriptive study with the number respondents in this study were 61 people, which were determined using the saturated sample method. The analysis model used is multiple regression analysis model. The results showed that Work Stress partially had a negative and significant effect, Physical Work Environment had a positive and significant effect and Work Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance at LPP RRI Sungailiat Office. The results of simultaneous tests on Work Stress, Physical Work Environment and Work Discipline together have a positive and significant effect on Employee Performance at the LPP RRI Sungailiat Office.*

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

## PENDAHULUAN

Persaingan semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan (Astuti, dkk, 2021).

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, ada yang berasal dari internal, seperti dari diri karyawan itu sendiri dan eksternal dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. (Rohana, dkk (2020).

Menurut Kasmir (2019), dalam mencapai kinerja pegawai yang baik, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja. Sementara itu, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena akan merugikan perusahaan apabila kinerja yang dihasilkan menurun. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan (Arfani dan Luturlean (2018). Sehingga, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan tingkat stres kerja yang mendukung pekerjaan seorang pegawai.

Dengan tercapainya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan tingkat stres kerja yang baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat, karena tujuan kinerja berupa menyesuaikan harapan kinerja pegawai dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian kinerja pegawai dengan tujuan perusahaan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan citra perusahaan (Wibowo, 2016).

Salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada perusahaan ialah terjadinya penurunan pada produktivitas perusahaan. Penyebab stres yang dialami oleh seseorang pegawai dapat dibagi menjadi 2 dua faktor, yaitu stres karena tekanan dari dalam (*Internal Factor*) dan stres karena tekanan dari luar (*External Factor*). Faktor Internal stres sendiri terjadi apabila pegawai merasa tertekan dan tidak mampu untuk melaksanakan tugas tersebut, namun karena pegawai tidak kuasa menolak permintaan, karena takut tidak sesuai dengan keinginan atasan, maka dapat dikatakan dengan stres. Sementara itu, untuk faktor eksternal disebabkan oleh reaksi pegawai terhadap lingkungan kerja sekitar, hal ini bersifat traumatik dan tidak dapat dihindari, seperti konflik dengan atasan, pensiun, dan kehilangan pekerjaan (Fahmi. I, 2016).

Kemudian, kinerja yang ditekankan oleh perusahaan bergantung dengan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Faktor lingkungan kerja tersebut merupakan keadaan yang keberadaannya sangat dekat dengan pegawai, apa dan siapa yang ada disekitarnya, dimana seorang pegawai bekerja, dan bagaimana kondisi dari tempat kerjanya. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Nurtjahjono, 2014).

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya berhubungan langsung dan berada di dekat pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

(Sudaryo. Y, dkk (2018). Lingkungan kerja fisik juga salah satu faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung atas kinerja pegawai apabila lingkungan kerja nyaman maka para pegawai dapat bekerja secara optimal (Nabawi, 2019).

Menurut Syarkani (2017), dan tidaklah penting juga kinerja ternyata berkaitan dengan disiplin kerja. Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Bagi suatu organisasi atau perusahaan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi perusahaan pengembangan disiplin kerja harus dilakukan secara optimal, sehingga diharapkan lebih memacu tingkat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut pendapat Alfiah (2019), salah satu indikator disiplin kerja yaitu kehadiran. Kehadiran menjadi indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Stres Kerja**

#### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Irham Fahmi (2015) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

#### **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sejalan dengan Siagian (2014) lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang dapat disentuh atau bersifat fisik dan berada disekitar tempat kerja dan mempengaruhi pegawai.

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Sutrisno (2020) menjelaskan disiplin kerja merupakan seseorang dengan perilaku yang sesuai dengan aturan, tata cara kerja yang telah ada atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sepadan dengan aturan dari perusahaan secara tertulis dan tidak tertulis. Dijelaskan pula oleh Supomo (2019) disiplin merupakan

suatu perilaku pegawai di dalam perusahaan agar selalu taat, menghormati dan menghargai aturan dan norma secara keseluruhan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut Sinambela (2016) juga menjelaskan disiplin adalah kesiediaan dan kesadaran pegawai taat terhadap seluruh aturan di dalam perusahaan dan terhadap berlakunya norma sosial.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif diterapkan dalam menyelidiki data selanjutnya dijelaskan atau menguraikan data tanpa bermaksud menyimpulkan yang dapat digeneralisasikan atau berlaku secara umum. Penelitian kuantitatif tersebut digunakan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini di Kantor LPP RRI Sungailiat, Kabupaten Bangka. Waktu

penelitian dilakukan mulai dari tanggal 1 November 2022 sampai dengan selesai.

#### **Populasi dan Sample Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat. Dan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana sampel berasal dari seluruh anggota populasi sebanyak 61 karyawan.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ ,  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data dikatakan *valid* (Ghozali, 2016).

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan yang digunakan dalam penelitian ini. Diolah dengan bantuan komputer SPSS (dengan fasilitas *Cronbach Alpha*). Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 (Ghozali, 2016).

##### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui penyebaran satu per satu dari data setiap variabel normal atau tidak. Normalitas variabel sangat dibutuhkan bagi peneliti guna mempermudah dalam memenuhi pengujian statistik. Hal ini dapat menyebabkan normal atau tidak normalnya suatu variabel sehingga perlu menetapkan hasil dari pengujian akan lebih baik atau tergedrasi (Ghozali, 2016).

Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Histogram dan P-plot

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji bentuk model regresi dengan menemukan masuknya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki syarat tidak terjadinya korelasi yang kuat diantara variabel bebas atau tidak ada multikolinearitas. Suatu model regresi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF  $<$  10 dan angka *tolerance*  $>$  0,1, maka terjadi gejala multikolinearitas.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan mengukur apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual tersebut dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki syarat tidak ada suatu masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Siahaan S dan Bahri S (2019), analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1$  Stres Kerja,  $X_2$  Lingkungan Kerja Fisik,  $X_3$  Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat ( $Y$  Kinerja Pegawai). Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$Y$  = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Stres Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Lingkungan Kerja Fisik

$\beta_3$  = Koefisien Disiplin Kerja

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja Fisik

$X_3$  = Disiplin Kerja

$e$  = Error

##### **Uji Hipotesis**

##### **Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Tujuan pengujian ini adalah mengetahui keterikatan dugaan sementara atau pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji. Dalam penelitian ini digunakan uji-t dengan tingkat

signifikansi 0,05 dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

## Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji-f dilaksanakan dengan tujuan memeriksa hasil penelitian apakah model regresi berganda telah berimbang atau belum (Ghozali, 2016). Uji-f dilakukan untuk melihat antar variabel bebas yang telah dituangkan ke dalam model apakah memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada umumnya digunakan untuk mengukur seberapa besar kapasitas perencanaan guna mendeskripsikan bentuk variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika diperoleh nilai ( $R^2$ ) yang rendah berarti kesanggupan variabel bebas guna menerangkan variasi variabel terikat masih terpaku.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	22.030	5.334	
Stres Kerja	-.287	.118	-.237
Lingkungan Kerja Fisik	.286	.116	.280
Disiplin Kerja	.608	.138	.503

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Tabel IV.5 menunjukkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 22,030 - 0,287X_1 + 0,286X_2 + 0,608X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### a. Konstanta 0,954

Nilai Konstanta sebesar 22,030 jika variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka nilai variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai ialah 22,030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pada Kantor LPP RRI Sungailiat tetap memiliki kinerja.

#### b. $\beta_1 = -0,287$

Hasil koefisien regresi stres kerja dari persamaan regresi linier berganda memperoleh nilai negatif sebesar -0,287. Hal ini berarti terjadi pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai, yang berarti jika stres kerja meningkat 1 maka kinerja pegawai menurun -0,287 dan sebaliknya jika stres kerja menurun 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,287. Artinya jika karyawan semakin mengalami peningkatan dalam stres kerja maka kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat akan menurun.

#### c. $\beta_2 = 0,286$

Hasil koefisien regresi lingkungan kerja fisik dari persamaan regresi linier berganda memperoleh nilai positif sebesar 0,286. Hal ini berarti terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai, yang berarti jika lingkungan kerja fisik meningkat 1 maka kinerja pegawai meningkat 0,286 dan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,286. Artinya jika lingkungan kerja fisik semakin baik dan mendukung, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat dan begitu juga sebaliknya.

#### d. $\beta_3 = 0,608$

Hasil koefisien regresi disiplin kerja dari persamaan regresi linier berganda memperoleh nilai positif sebesar 0,608. Hal ini berarti terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, yang berarti jika disiplin kerja meningkat 1 maka



kinerja pegawai meningkat 0,608 dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,608. Artinya semakin baik disiplin kerja yang ada di Kantor LPP RRI Sungailiat akan meningkatkan kinerja pegawai.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (t)

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)**

<i>Coefficient</i>			
Model	t Tabel	t Hitung	Sig.
Stres Kerja	2,002	-2,435	0,018
Lingkungan Kerja Fisik	2,002	2,461	0,017
Disiplin Kerja	2,002	4,403	0,000

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2 tersebut diketahui hasil *coefficient* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel penelitian ini yakni sebesar 2,002. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel manakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

H1 : Uji Hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Stres kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar -2,435 dengan signifikansi 0,018. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung < t tabel 2,002 dengan signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak, berarti ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H2 : Uji Hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,461 dengan signifikansi 0,017. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung > t tabel 2,002 dengan signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak, berarti ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H3 : Uji Hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 4,403

dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung > t tabel 2,036 dengan signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan H3 diterima dan H0 ditolak, berarti ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### Uji Simultan (f)

Uji F (uji simultan) memiliki fungsi dalam mencari tau secara signifikan hubungan semua variabel independen dengan variabel dependen

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (f)**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Sum of Squares</i>	F	Sig.
1	Regression	201.823	20,105	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	190.735		
	Total	392.557		

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

H4 : Uji Hipotesis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai F hitung sebesar 20,105 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung > F tabel 2,76 dengan signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan H4 diterima dan H0 ditolak, berarti menunjukkan stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat secara simultan.

## Analisis Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,489	1.829

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,489. Maka dapat disimpulkan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,9% dengan sisa 51,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat

Pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti, berdasarkan tanggapan responden dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian yaitu stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat masuk dalam katagori sangat tinggi pada skala interval 4,21-5,00. Hal ini dilihat melalui pernyataan yang diajukan kepada responden yang diperoleh skor rata-rata variabel stres kerja sebesar 4,21, nilai rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 4,39, nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,42, dan nilai rata-rata pada variabel kinerja yakni sebesar 4,39.

### 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda stres kerja -0,287. Hasil tersebut menyatakan stres kerja terhadap kinerja pegawai mempengaruhi secara negatif. Semakin tinggi stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil koefisien tersebut mengindikasikan terjadi pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat, yang berarti jika stres kerja meningkat 1 maka kinerja pegawai menurun -0,287 dan sebaliknya jika stres kerja menurun 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,287. Artinya semakin tinggi stres kerja yang ada di Kantor LPP RRI Sungailiat maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pada uji t stres kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar -2,435 dengan signifikansi 0,018. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung < t tabel 2,002 dengan signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1 diterima

dan H0 ditolak, berarti ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat secara parsial. Berpengaruh negatif artinya ketika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat menurun jika tingkat stres kerja yang diperoleh seperti pegawai merasakan tekanan pekerjaan yang berlebihan, ketidaksesuaian peran dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Hal tersebut dapat diartikan ketika stres kerja menjadi tinggi maka mengarah ke penurunan kinerja. Pegawai merasakan tekanan di lingkungan kerja yang berlebihan sehingga lambat laun membuat pegawai menjadi stres dan berdampak pada kesehatan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda lingkungan kerja fisik 0,286. Hasil tersebut menyatakan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai mempengaruhi secara positif. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil koefisien tersebut mengindikasikan terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat, yang artinya jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat 1, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,286 dan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun sebesar 1 maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,286. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor LPP RRI Sungailiat maka akan menaikkan kinerja karyawan.

Hasil uji t lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 2,461 > nilai t tabel sebesar 2,002 dengan signifikansi 0,017 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak, berarti ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat secara parsial. Berpengaruh positif artinya ketika lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hal tersebut dapat diartikan dengan penerangan

yang baik, fasilitas yang memadai dan kebisingan suara yang terkontrol dapat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linear berganda disiplin kerja 0,608. Hasil tersebut menyatakan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempengaruhi secara positif. Semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil koefisien tersebut mengindikasikan pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat, yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,608 dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun sebesar 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,608. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang ada di Kantor LPP RRI Sungailiat maka akan menaikkan kinerja pegawai.

Hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 4,403 > nilai t tabel sebesar 2,002 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat secara parsial. Berpengaruh positif artinya ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut dapat diartikan apabila pegawai selalu mematuhi peraturan atau tata tertib dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan maka kinerja perusahaan pun akan meningkat.

#### **5. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pengaruh variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja menurut hasil uji F memperoleh nilai F

hitung sebesar 20,105 > nilai F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan hipotesis keempat atau H4 dalam penelitian ini H4 diterima dan H0 ditolak.

Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai Adjusted *R square* sebesar 0,489. Maka dapat disimpulkan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48,9% dengan sisa 51,1% (100%-51,1%) yang disebabkan faktor lain diluar variabel penelitian.

Berdasarkan analisa dan data-data tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat secara simultan. Berpengaruh positif artinya ketika stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja baik maka kinerja karyawan menjadi baik, dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan signifikan artinya suatu hal yang menyatakan tingkat kebenaran yang tidak bisa lepas dari persoalan.

#### **PENUTUP KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah lebih lanjut, maka hasil penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran umum stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat termasuk dalam kategori sangat tinggi.
- b. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor LPP RRI Sungailiat.
- c. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor LPP RRI Sungailiat.



- d. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor LPP RRI Sungailiat.
- e. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor LPP RRI Sungailiat.

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang peneliti berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, yaitu sebagai berikut :

1. Saran yang diajukan untuk Kantor LPP RRI Sungailiat :
  - a) Kantor LPP RRI Sungailiat diharapkan lebih memperhatikan kondisi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pemberian tugas harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan dengan porsi yang sesuai, dan diharapkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan selalu memberikan semangat kepada satu sama lain. Stres kerja merupakan variabel yang berlawanan arah terhadap kinerja karyawan yang artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun.
  - b) Kantor LPP RRI Sungailiat perlu memperhatikan lingkungan kerja yang berbentuk fisik untuk memberikan pegawai kenyamanan dalam bekerja, serta melengkapi fasilitas-fasilitas kantor, karena apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka kinerja pegawai akan meningkat dan perusahaan akan mencapai tujuan.
  - c) Disiplin Kerja pegawai juga perlu diperhatikan dalam artian apabila pegawai disiplin dan taat akan peraturan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini hendaknya dapat dilakukan lebih lanjut dengan menggunakan instrumen penelitian yang lebih diperdalam dan

diperluaskan lagi, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik serta dapat menelaah lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian, dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuisioner. Selain itu, dapat memperpanjang masa pengamatan dan memperluas ruang cakupan penelitian mengenai stres kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Alfiah, Dinda. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (studi kasus Pada PT. X). *Jakarta: Universitas Pertamina*.
- Arfani, R.M., & Luturlean, S.B., (2018). *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Astuti Yudi dkk, (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo : CV. Nata Karya
- Edison Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Cetakan ke-2 Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25.9th ed*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji, Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana

- Hasibuan Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo, Anggota IKAPI
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wildwood Cikande Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2) Hal, 147-164
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (konsep dan kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Joseph, I (2018). *Analysis The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Employee Productivity In General Hospital Gmim Kalooran Amurang South Minahasa Regency*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.16(04). Hal, 407-420
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers
- Kirana, I. B., Sriathi, A. A., & Suwandana, G. I. (2022). *The Effect of Work Enviroment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company CV. Mertanadi*. *European Journal of Business & Management Research* Vol.7 No.3, Hal 357-363
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media-Anggota IKAPI.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(2), Hal 170-183.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2018), Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*. 1(37), Hal. 35-45.

- Priansa Donni Junni. 2017. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Putra, I. N., Sihombing, I. H., & Darmaputra, P. G. (2020). *The Effect of Work Stress on Front Office Employees Performance: A Case Study at Inaya Putri Bali Hotel*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol. 160.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), Hal. 120-130
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyawan, I. 2018. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, P.Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), Hal. 16-30
- Sinambela L.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (ke-4)*. Pustaka Pelajar
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta

- Supomo. R., & Nurhayati, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kontruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 3(3), Hal. 365-374
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

