

THE EFFECTS OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK-RELATED STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PTPN IV REGIONAL 1

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL 1

Naomi Hartati Br Sembiring¹, Vahira Malika Balqis², Vincent Stevano³, Kristi Endah Ndilosa Ginting, S.E., M.M.⁴, Mella Yunita, S.E., M.Si.⁵

PUI Human Resource Management Research and Innovation Centre, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

Universitas Tjut Nyak Dhien⁵

kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This study analyzes the influence of Work Discipline, Work Environment, and Job Stress on Employee Performance at PTPN IV Regional 1. Using a quantitative method with 106 respondents, data were analyzed through multiple linear regression. The results indicate that partially and simultaneously, all three variables have a positive and significant impact on employee performance, contributing 54.3%. Work Environment was identified as the most dominant factor.

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

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional 1. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 106 responden, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 54,3%. Lingkungan Kerja ditemukan sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas agar dapat bersaing secara berkelanjutan. Kondisi ini mendorong organisasi untuk lebih memperhatikan faktor internal, terutama dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal demi memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah indikator vital kemajuan perusahaan yang menuntut kontribusi optimal. Namun, kinerja pada PTPN IV Regional 1 dinilai belum maksimal. Peneliti menduga hal ini dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja yang menghambat efektivitas kontribusi

karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat melalui sikap, perilaku, dan tindakan yang menunjukkan tingkat kepatuhan dalam menjalankan aturan, dengan tujuan mendorong setiap karyawan agar menjalankan kewajiban sesuai ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain disiplin, lingkungan kerja memegang peranan krusial sebagai ruang utama aktivitas harian karyawan. Kondisi lingkungan yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan semangat, yang secara langsung mendorong optimalisasi kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung cenderung menurunkan efektivitas serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Tingkat stres kerja yang tinggi dan

berkelanjutan menjadi faktor kritis yang memperburuk kinerja karyawan. Dampak negatifnya terlihat pada penurunan fokus dan produktivitas, yang memicu peningkatan kesalahan serta durasi penyelesaian tugas. Selain itu, beban psikologis yang tidak terkelola berisiko meningkatkan angka absensi atau mendorong karyawan mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih kondusif.

Berdasarkan kondisi diatas, perusahaan tidak bisa terus membiarkan masalah tersebut, karena hal itu akan menjadi masalah terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas dan *research gap* dengan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional 1**”

I.1 Identifikasi Masalah

1. Disiplin kerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 masih rendah, terlihat dari tingginya persentase ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.
2. Lingkungan kerja pada PTPN IV Regional 1 kurang mendukung, sehingga tempat kerja terasa kurang nyaman.
3. Stress kerja pada PTPN IV Regional 1 cukup tinggi pada sebagian karyawan yang berpotensi menurunkan produktivitas dan konsentrasi.
4. Kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 masih kurang optimal.

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?

3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1?

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

I.3.2 Indikator dari Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerja Sama
4. Inisiatif

I.3.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

I.3.4 Indikator dari Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada peraturan kerja
4. Etika kerja

I.3.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas individu, seperti ketersediaan pendingin udara, pencahayaan yang memadai, dan fasilitas penunjang lainnya.

I.3.6 Indikator dari Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator pada lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik: penerangan cahaya, suhu udara dan jam kerja
2. Lingkungan non fisik: hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta hubungan kerja antara rekan kerja

I.3.7 Pengertian Stress Kerja

Hasibuan (2020) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, di mana orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis.

I.3.8 Indikator dari Stress Kerja

Menurut Igor dalam Sari (2015) indikator pada stress kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien
- b. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- c. Beban kerja yang berlebihan

I.4 Teori Pengaruh

Penelitian oleh Akhmad Suhaeli Wardana (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Cabang Sidrap menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi. Hasilnya

menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

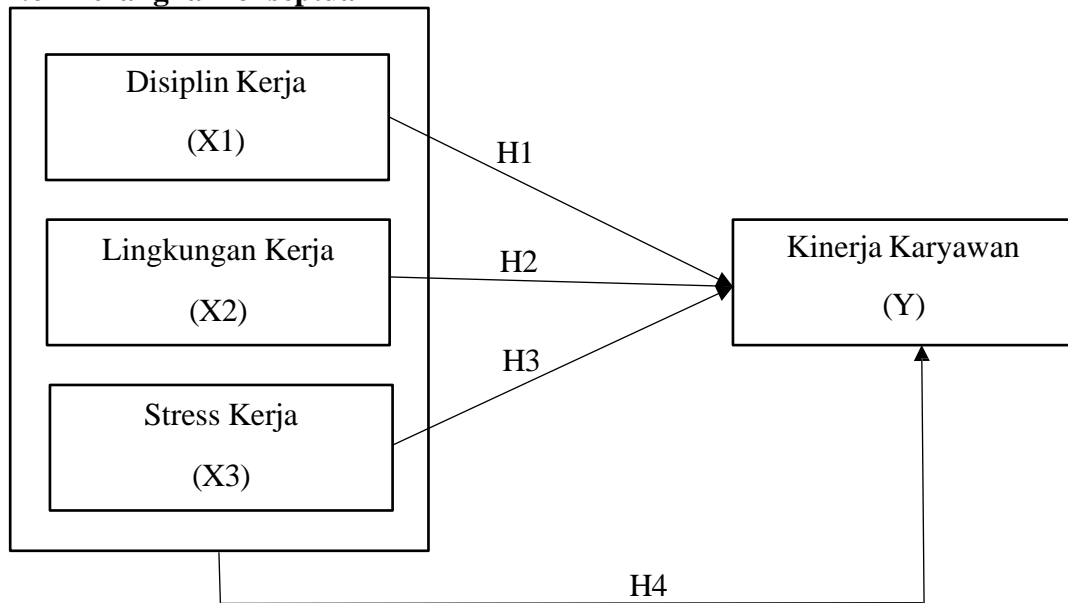
Penelitian oleh Imelda Ogi (2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Gakkum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

I.5 Manfaat Penelitian

1. PTPN IV Regional 1:
Sebagai masukan untuk mengoptimalkan disiplin, lingkungan kerja, dan manajemen stress guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPRI:
Sebagai tambahan literatur dan referensi akademik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. Peneliti:
Sebagai syarat kelulusan program S-1 serta sarana pengembangan wawasan dan pengetahuan praktis.
4. Peneliti Selanjutnya:
Sebagai referensi, bahan acuan, atau data pembanding untuk penelitian di masa mendatang.

I.6 Kerangka Konseptual



I.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 :Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

H2 :Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

H3 :Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

H4 :Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1

METODE PENELITIAN

II.1 Pendekatan, Jenis, dan Sifat Penelitian

II.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:16).

II.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Ghozali (2018:19), statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan data penelitian secara lengkap, dengan data kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka.

II.2 Tempat & Waktu Penelitian

II.2.1 Tempat Penelitian

Tempat/lokasi penelitian ini dilakukan pada PTPN IV Regional 1, yang beralamat di Jalan Sei Batanghari No. 2, Medan Sunggal, Sumatera Utara.

II.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2025 sampai dengan selesai.

II.3 Populasi dan Sampel

II.3.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2022:130), adalah wilayah generalisasi berupa subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional 1 yang berjumlah 145 orang.

II.3.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2022:131), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik penduduk. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian pada PTPN IV Regional 1 adalah berjumlah 106 orang karyawan. Rumus Slovin untuk menentukan sampel pada penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir sebesar 5%.

Maka untuk mengetahui sampel penelitian digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{145}{1 + 145(0,05)^2}$$

$$n = 106$$

Dengan rumus Slovin maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 106 orang.

II.4 Sumber Data

1. Data Primer : Diperoleh secara langsung.
2. Data Sekunder : Diperoleh/dikumpulkan dari sumber yang sudah ada.

II.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

II.5.1 Identifikasi Variabel

Dalam identifikasi variabel terdapat dua kategori variabel penelitian yaitu:

- a. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (variabel Y)
- b. Variabel Bebas (*Variabel Independen*). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel yaitu disiplin kerja (variabel X1), lingkungan kerja (variabel X2), stress kerja (variabel X3)

II.5.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini definisi operasional variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel II.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. (Afandi, 2018)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Inisiatif (Anwar, 2017)
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2018)	1. Kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Etika kerja (Sinambela, 2017)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik

	yang telah ditugaskan kepadanya. (Afandi, 2018)	(Sedarmayanti, 2017)
Stress Kerja (X3)	Stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, di mana orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis.	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien 2. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 3. Beban kerja yang berlebihan
	(Hasibuan, 2020)	(Afandi, 2018)

II.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

II.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), validitas adalah derajat ketepatan instrumen dalam mengukur kesesuaian antara data pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti.

II.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner (Bahri, 2018:117).

II.7 Model Penelitian

Menurut Gunawan (2020), analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dari lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresinya adalah:

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

II.8 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Rahmadhani (2021), koefisien determinasi mengukur seberapa akurat nilai yang dihitung berdasarkan nilai yang diamati.

II.9 Uji Hipotesis

II.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Bahri (2018:194) uji t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

II.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Gunawan et al. (2023),

uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

II.10 Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah program pengolahan data atau software data yaitu SPSS versi 25 dalam penelitian ini.

II.10.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah variabel yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak (Bahri, 2018:162).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi di temukan korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016:103).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah model regresi terdapat perbedaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Bahri, 2018:180)

4. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi

antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t- 1 (sebelumnya), (Ghozali dan Ratmono 2017:121).

HASIL DAN PEMBAHASAN

III.1 Statistik Deskriptif

Berikut ini hasil pengujian statistik deskriptif:

Tabel III.1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	106	16	38	27.59	4.383
LINGKUNGAN KERJA	106	16	40	27.85	5.386
STRESS KERJA	106	12	29	21.88	3.161
KINERJA KARYAWAN	106	19	38	28.04	3.928
Valid N (listwise)	106				

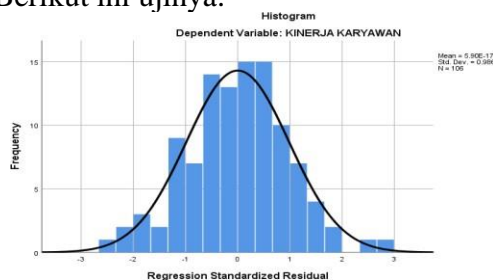
Sumber : Data Olahan 2026

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai maksimum tertinggi (40) dibandingkan variabel lainnya, dengan rata-rata sebesar 27,85. Di sisi lain, Stress Kerja mencatatkan rata-rata terendah sebesar 21,88 dengan rentang nilai 12 hingga 29. Untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, masing-masing memiliki nilai rata-rata yang cukup berdekatan, yaitu sebesar 27,59 dan 28,04, dengan nilai maksimum yang identik pada angka 38.

III.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

III.2.1 Uji Normalitas

Berikut ini ujiannya:



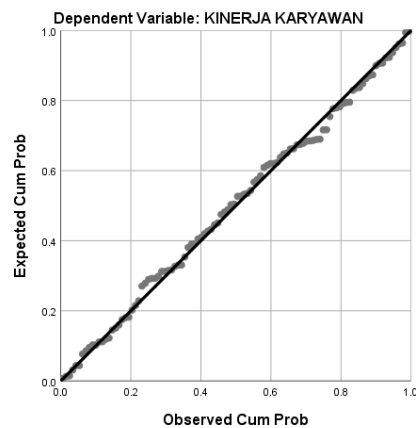
Gambar III.1 Grafik Histogram

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil visualisasi yang disajikan pada gambar di atas, dapat diamati bahwa kurva yang terbentuk menunjukkan pola lonceng simetris (*bell-shaped*) dengan proporsi yang

seimbang pada kedua sisinya. Tidak ditemukannya kemiringan yang signifikan (*skewness*) baik ke arah kiri maupun ke arah kanan mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal, sehingga kriteria asumsi normalitas telah terpenuhi dengan baik. Kondisi kurva yang stabil dan mengikuti garis diagonal ini memberikan keyakinan statistik bahwa model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut karena residu memiliki distribusi yang merata. Dengan terpenuhinya asumsi ini, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan lebih akurat karena data telah memenuhi salah satu syarat utama dalam statistik parametrik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar III.2. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas melalui grafik *Probability Plot* tersebut, terlihat jelas bahwa sebaran data yang direpresentasikan oleh titik-titik secara konsisten bergerak searah dan merapat pada garis diagonal utamanya. Pola persebaran yang mengikuti garis linier ini memberikan bukti empiris bahwa nilai residual dalam

model penelitian ini memiliki distribusi yang normal, sehingga telah memenuhi syarat asumsi klasik yang ditentukan. Dengan karakteristik data yang menyebar secara normal seperti ini, model regresi yang digunakan dianggap sangat layak dan valid untuk dilanjutkan ke tahap pengujian statistik selanjutnya guna memperoleh hasil yang akurat.

Tabel III.2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61840784
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.042
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam

penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

III.2.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel III.3
Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA	.995	1.005
LINGKUNGAN KERJA	.965	1.037
STRESS KERJA	.961	

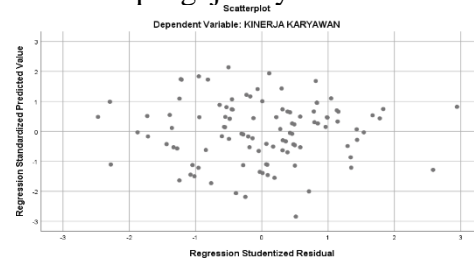
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah bebas dari gejala gangguan hubungan antar variabel independen, yang dibuktikan melalui nilai *Tolerance* setiap variabel yang secara konsisten berada di atas angka 0,1 serta didukung oleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang secara keseluruhan tercatat jauh di bawah angka 10. Merujuk pada kriteria statistik tersebut, maka asumsi non-multikolinieritas dalam penelitian ini telah terpenuhi sepenuhnya, memberikan kepastian bahwa tidak terjadi hubungan linier yang sangat tinggi atau korelasi berlebihan antar variabel bebas yang dapat mengganggu validitas model. Dengan tidak adanya indikasi multikolinieritas, model regresi ini dinilai sangat valid dan reliabel untuk digunakan dalam memprediksi variabel dependen tanpa adanya bias, sekaligus memastikan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi yang unik serta murni dalam menjelaskan fenomena kinerja yang sedang diteliti. Terpenuhinya asumsi ini memperkuat posisi model penelitian dalam memberikan estimasi yang akurat dan meminimalisir kesalahan standar, sehingga hasil analisis ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sebagai dasar yang kokoh untuk penarikan kesimpulan penelitian.

III.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini pengujiannya:



Gambar III.3. Grafik Scatterplot

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* di atas, terlihat jelas bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur, seperti pola bergelombang, menyempit, ataupun melebar. Titik-titik tersebut juga tersebar secara merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang memberikan indikasi kuat bahwa varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya bersifat tetap. Kondisi ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik yang diperlukan. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi yang disusun dianggap valid dan reliabel untuk digunakan dalam memprediksi variabel kinerja karyawan tanpa adanya gangguan bias pada hasil estimasi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.4. Hasil Uji Statistik

Model	Sig.
1 (Constant)	.712
DISIPLIN KERJA	.529
LINGKUNGAN KERJA	.093
STRESS KERJA	.585

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai

signifikansi pada setiap variabel secara konsisten lebih besar dari ambang batas

0,05. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya indikasi heteroskedastisitas, yang berarti model regresi ini telah memenuhi syarat asumsi klasik yang diperlukan agar estimasi parameter tetap akurat. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data yang digunakan memiliki varians yang stabil atau bersifat homoskedastisitas, sehingga hasil pengujian selanjutnya dapat dianggap lebih objektif dan dapat diandalkan secara statistik. Dengan tidak adanya gejala penyimpangan tersebut, maka analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis untuk melihat

pengaruh antar variabel tanpa adanya kendala pada validitas model. Terpenuhinya asumsi ini juga memperkuat keyakinan bahwa kesalahan standar dalam model regresi tidak mengalami bias, sehingga kesimpulan yang ditarik dari hasil uji signifikansi nantinya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sesuai dengan standar penelitian ilmiah.

III.3 Hasil Analisis Data Penelitian

III.3.1 Model Penelitian

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel III.5. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-5.256	3.039		-1.730	.087
	DISIPLIN KERJA	.428	.059	.477	7.214	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.362	.049	.496	7.376	.000
	STRESS KERJA	.522	.084	.420	6.240	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan 2026

$$\text{Kinerja Karyawan} = -5,256 + 0,428 \text{ Disiplin Kerja} + 0,362 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,522 \text{ Stress Kerja} + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dan persamaan regresi yang telah disusun, maka rincian interpretasi dari setiap parameter dapat dijelaskan secara lebih mendalam sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -5,256 memberikan gambaran bahwa apabila variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami

perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi akan berada pada angka -5,256. Nilai negatif pada konstanta ini secara statistik berfungsi sebagai penyeimbang model regresi agar garis linear dapat terbentuk dengan tepat sesuai dengan sebaran data penelitian.

2. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,428 memiliki arah hubungan yang positif, yang mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan pada

variabel Disiplin Kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,428 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan, maka capaian kinerja individu dalam organisasi juga akan mengalami penguatan secara proporsional, dengan catatan variabel lainnya dianggap konstan.

3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,362 juga menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan pada kualitas Lingkungan Kerja akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,362 satuan. Data ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan tempat bekerja yang semakin mendukung akan

mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, dengan asumsi faktor-faktor lain dalam model ini tidak mengalami perubahan.

4. Koefisien regresi Stress Kerja sebesar 0,522 mencatatkan nilai positif, yang menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stress Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,522 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam batas tertentu, tekanan kerja yang ada justru bertindak sebagai stimulus yang memacu karyawan untuk lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

III.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil pengujiannya:

Tabel III.6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.543	2.657

- a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

- b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,543, yang mengindikasikan bahwa variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3) sebesar 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang disusun memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam memprediksi fluktuasi kinerja melalui ketiga faktor tersebut, sementara sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar model

penelitian ini yang tidak ikut diteliti. Dengan demikian, meskipun kontribusi ketiga variabel independen tersebut cukup dominan, masih terdapat pengaruh dari unsur lain yang perlu dipertimbangkan untuk memahami kinerja karyawan secara lebih menyeluruh di masa mendatang. Besarnya proporsi variabel luar ini juga memberikan sinyal bagi organisasi bahwa selain faktor internal individu dan lingkungan fisik, terdapat aspek-aspek tambahan yang perlu digali lebih dalam guna mencapai optimalisasi hasil kerja yang lebih maksimal. Hal ini memperkuat relevansi model penelitian sekaligus membuka peluang bagi

pengembangan studi selanjutnya dengan mengintegrasikan variabel-variabel baru yang belum terakomodasi dalam pengujian kali ini.

III.3.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.7
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	899.963	3	299.988	42.505	.000 ^b
Residual	719.886	102	7.058		
Total	1619.849	105			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Olahan 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,69 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sementara hasil perhitungan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 42,505 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil ini memberikan dasar statistik yang kuat untuk menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), mengingat nilai Fhitung jauh lebih besar daripada Ftabel dan nilai signifikansinya berada jauh di bawah ambang batas yang ditentukan. Perbandingan antara kedua nilai tersebut secara meyakinkan membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja secara bersama-

sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sinergi antara tingkat kedisiplinan yang baik, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, serta pengelolaan stress kerja yang tepat mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan output kinerja karyawan secara kolektif di dalam organisasi.

III.3.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel III.8. Hasil Pengujian Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.256	3.039		-1.730	.087		
	DISIPLIN KERJA	.428	.059	.477	7.214	.000	.995	1.005
	LINGKUNGAN KERJA	.362	.049	.496	7.376	.000	.965	1.037
	STRESS KERJA	.522	.084	.420	6.240	.000	.961	1.041

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian 2026, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian parsial yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat diuraikan interpretasi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1): Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 7,214, yang nilainya jauh lebih besar daripada ttabel sebesar 1,98350. Dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil yaitu 0,000 ($p < 0,05$), hasil ini memberikan bukti empiris bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan secara individu akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan output kerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan Kerja (X2): Variabel ini mencatatkan nilai thitung sebesar 7,376, yang secara signifikan melampaui ambang batas ttabel sebesar 1,98350. Mengingat nilai signifikansinya yang berada pada angka 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki kontribusi positif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif suasana dan fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula performa kerja yang mereka tunjukkan.
3. Stress Kerja (X3): Diperoleh nilai thitung sebesar 6,240 yang lebih besar jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,98350, serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Fakta statistik ini membuktikan bahwa variabel Stress Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dalam model penelitian

ini. Hal ini memberikan gambaran bahwa tekanan kerja yang ada, apabila dikelola dengan perspektif yang tepat, justru dapat bertindak sebagai pendorong produktivitas bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

IV.1 Kesimpulan dan Saran

IV.1.1 Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (thitung 7,214 > ttabel 1,98350), menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan efektif meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (thitung 7,376 > ttabel 1,98350) dan menjadi faktor paling dominan dalam mengoptimalkan kinerja.
3. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (thitung 6,240 > ttabel 1,98350), di mana tekanan kerja berperan sebagai motivasi (*eustress*) bagi karyawan.
4. Secara Simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (Fhitung 42,505 > Ftabel 2,69) dengan kontribusi sebesar 54,3%, sementara 45,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

IV.1.2 Saran

1. Saran Bagi Instansi (PTPN IV Regional 1)

Instansi disarankan untuk mempertahankan kedisiplinan melalui ketepatan waktu, mengoptimalkan fasilitas lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor dominan, serta menerapkan manajemen stress yang adil guna menjaga produktivitas karyawan.

2. Saran Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prima Indonesia

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di FEB Universitas Prima Indonesia sekaligus menjadi bahan pembelajaran mahasiswa dalam memahami faktor kinerja karyawan.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan studi ini sebagai referensi untuk mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan. Hal ini penting karena penelitian ini hanya mampu menjelaskan 54,3% faktor pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Berdasarkan Analisis Data: Alat Analisis SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EViews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gunawan, et al. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. (Penerbit tidak disebutkan secara spesifik dalam teks).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardana, A. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI