

Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 463 – 471

ISSN (online) : 2746 - 4482

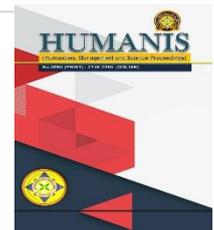
ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanisproceedings@gmail.com](mailto:humanisproceedings@gmail.com)



Special Issue :



Webinar Nasional  
**HUMANIS 2022**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## Pengaruh Lingkungan, Disiplin Karyawan, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta

Demaz Adithya Widharma

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: [dzadit@gmail.com](mailto:dzadit@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to partially examine the effect of environmental variables, employee discipline, work stress, work motivation on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Cyberindo Aditama-Jakarta totals 100 employees. Regarding the research, the author uses a total sampling technique. This research is a population study so that all employees of PT. Cyberindo Aditama-Jakarta, totaling 100 people will be sampled. Data processing using SPSS 24 using multiple regression linear analysis. The results of this study are proven that 1) The work environment has a positive and significant influence on employee performance at PT. Cyberindo Aditama, Jakarta. 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cyberindo Aditama, Jakarta. 3) Work stress has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cyberindo Aditama, Jakarta. 4) Work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. Cyberindo Aditama, Jakarta. 5) Work environment, employee discipline, work stress, and work motivation collectively affect employee performance at PT. Cyberindo Aditama, Jakarta.*

**Keywords:** *Discipline, Performance, Environment, Work Motivation, Work Stress*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel lingkungan, disiplin karyawan, stress kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cyberindo Aditama-Jakarta berjumlah 100 karyawan. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga seluruh karyawan PT. Cyberindo Aditama-Jakarta yang berjumlah 100 orang akan dijadikan sampel. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24 dengan menggunakan analisis linier regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu terbukti bahwa 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. 3) Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. 4) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. 5) Lingkungan kerja, disiplin karyawan, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta.

**Kata Kunci.** Disiplin Karyawan, Kinerja Karyawan, Lingkungan, Motivasi Kerja, Stress Kerja



## PENDAHULUAN

Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemampuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Masalah selanjutnya mengenai kinerja berdasarkan observasi yang peneliti lakukan adalah fenomena yang terjadi karena masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, contohnya tentang disiplin dalam bekerja dimana masih ada karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya. Masalah selanjutnya mengenai kinerja berdasarkan observasi yang peneliti lakukan adalah fenomena yang terjadi karena masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, contohnya tentang disiplin dalam bekerja dimana masih ada karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya.

Berdasarkan hasil penelitian, mengindikasikan adanya research gap dari 4 variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagan (2015) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interen antara satu karyawan dengan karyawan lain dan kurangnya fasilitas untuk karyawan berupa tidak tersedianya kantin yang dibutuhkan karyawan ketika menjelang waktu istirahat, sehingga hal tersebut berdampak langsung terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah Stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta karyawannya akhir-akhir ini mengalami penurunan dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dari karyawan yang masih rendah dan juga kualitas kerja yang rendah dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan pada pekerjaannya. Hal ini menjadi indikasi dari kinerja karyawan

Selanjutnya disiplin karyawan merupakan hal penting bagi kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan apabila karyawan disiplin maka tentu kinerja karyawan tersebut baik, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi absensi meningkat yaitu karena kurang nyamannya lingkungan kerja, adanya tekanan dari perusahaan ataupun konflik antar karyawan sehingga karyawan meengalami stres kerja selain itu, faktor lingkungan yang mempengaruhi misalnya lingkungan kerja yang berisik, tempat kerja yang kurang bersih dan kurangnya fasilitas berupa kantin yang tidak tersedia untuk karyawanan di dalam perusahaan selain itu hal lain yang bisa menyebabkan tingkat absensi meningkat yaitu kondisi stres kerja hal ini cenderung terpusat pada tingkat kehadiran, tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*) dan kinerja karyawan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan,



tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012). Dengan adanya motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil observasi, mengatakan bahwa kurang begitu tertantang dengan pekerjaannya.

Rumusan masalah adalah 1) Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5) Apakah lingkungan, stress kerja, disiplin karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### Lingkungan Kerja

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Kasmir (2018:192), Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

#### 1. Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Bejo Siswanto (2016:291) indikator disiplin yaitu:

#### 1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.



Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

2. Ketaatan pada standar kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
3. Ketaatan pada peraturan kerja  
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Etika kerja  
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

## Stress Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:253) menjelaskan stressor sebagai faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres. Stressor tingkat kelompok oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Menurut Spielberger dalam Sinambela (2018:472) stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Siagian dalam Sinambela (2018:472) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Sopiha dalam Hamali (2018:244) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu:

1. Lingkungan Fisik  
Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena Peran atau Tugas  
Stres karena peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
3. Penyebab Stres Antarpribadi  
Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Organisasi  
Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

## Motivasi Kerja

Hasibuan (2016:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tegar (2019) motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2016:164) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (Sunyoto, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh :

1. Promosi  
Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja  
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakannya kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri  
Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.
4. Penghargaan



Pemberian penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6. Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2017:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Sedarmayanti (2017:198), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, dan berfungsi. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, dan berfungsi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kasual adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cyberindo Aditama-Jakarta berjumlah 100 karyawan.

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga seluruh karyawan PT. Cyberindo Aditama-Jakarta yang berjumlah 100 orang akan dijadikan sampel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = -1,925 + 0.251 X_1 + 0.218 X_2 + 0.255 X_3 + 0.392 X_4$

1. Nilai Konstanta a = -1,925 dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai negatif sebesar -1,925.



2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja  $b_1 = 0.251$  dapat diartikan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.251.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja  $b_2 = 0.218$  dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.218.
4. Koefisien regresi Stress Kerja  $b_3 = 0.255$  dapat diartikan bahwa jika Stress Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.255.
5. Koefisien regresi Motivasi Kerja  $b_4 = 0.392$  dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.392.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3.198 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $3.198 > 1.983$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.002) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.296 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $2.296 > 1.983$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.024) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Stress Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Stress Kerja (X<sub>3</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.227 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $2.227 > 1.983$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.028) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Stress Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3.254 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $3.254 > 1.983$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.002) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Uji Simultan**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.134 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 100$  sebesar 2.31. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $34.134 > 2.31$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Stress Kerja (X<sub>3</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.590, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59.0% variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Stress Kerja (X<sub>3</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 41% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mariati Rahman (2017:47), "lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.



Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat kinerja pegawai rendah. Penelitian lain oleh Widyanto Eko Susanto (2014), hasil menunjukkan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Rivai (2014), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian lain oleh Sejalan dengan teori Handoko (2012) yang menyatakan bahwa akibat dari stres kerja dapat berupa membangun ataupun merusak prestasi kerja. Hal ini juga sejalan dengan teori Robbins (2012) bahwa stres yang tingkatannya rendah sampai sedang justru menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Mereka kemudian kerap kali mempertunjukkan tugas-tugas yang dikerjakan secara lebih baik, lebih intens dan lebih cepat. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Tri Wartono (2017) berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Siagian (2014) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarani (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. Lingkungan kerja, disiplin karyawan, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta.

Saran Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya kondisi lingkungan kerja karyawan PT. Cyberindo Aditama-Jakarta perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan efektivitas kerja karyawan.
2. Disarankan agar pimpinan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta dalam menerapkan disiplin kerja, karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu/ tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas hendaknya diberi sanksi agar karyawan yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya dan pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan menghormati keputusannya tersebut.



3. PT. Cyberindo Aditama-Jakarta harus tetap melakukan evaluasi mengenai stress kerja, kinerja dan kepuasan kerja, apakah sudah berjalan dengan baik dan berdampak positif bagi organisasi.
4. Untuk dapat mempertahankan motivasi karyawan PT. Cyberindo Aditama-Jakarta disarankan agar meningkatkan bekerja sama antar karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga memberikan kerja sama yang baik.
5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi, pelatihan dan fasilitas/ perlengkapan kerja bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Dan diperlukan pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga & Widiyanti. (2018). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo, Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf . (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Rahman, Mariati. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media. Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sukarani. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Oikonomia, Volume 2 Nomor 1.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanto, Ahmad. (2014). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Predan Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 - 374
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Volume 4 Nomor 2.