



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12330-12339

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kedisiplinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rekha Alexandra Sijabat¹, Amelia Anwar², Rina Loliyana³

Manajemen, Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

rekha.alexandraf0@gmail.com¹, ameliaanwar@umitra.ac.id², rinaloly@umitra.ac.id³

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berbagai faktor internal dan eksternal diketahui memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kedisiplinan kerja, tingkat stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, sementara stres kerja berkaitan dengan tekanan yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik sampling tertentu. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedisiplinan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata kunci: kedisiplinan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Perusahaan di era modern dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan daya saing di tengah perubahan pasar, perkembangan teknologi dan tuntutan pelanggan yang terus meningkat. Dalam hal tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang tepat, namun juga harus memastikan setiap kinerja sumber daya manusia berada pada tingkat yang optimal. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi performa kinerja sumber daya manusia secara menyeluruh. Kinerja yang baik biasanya mencakup beberapa aspek yang penting, baik dari segi kualitas dalam pekerjaan maupun sikap karyawan dalam bekerja. Kinerja yang baik bisa dilihat dari bagaimana karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin dan tepat waktu, mampu tetap tenang dan produktif meskipun berada dalam tekanan serta menggunakan komunikasi yang baik terhadap rekan kerja, atasan dan pihak lainnya.

PT. Pegadaian merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang meminjamkan uang atau menerima uang dengan menerima barang sebagai barang jaminan dari peminjam. Barang tersebut dapat berupa perhiasan, alat-alat elektronik, maupun sertifikat tanah. Pegadaian hadir untuk memudahkan pemberian pinjaman ke seluruh lapisan masyarakat di Indonesia. Karyawan PT. Pegadaian tidak hanya dituntut untuk mencapai target bisnis, tetapi juga memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat yang sangat beragam kebutuhannya. Dalam

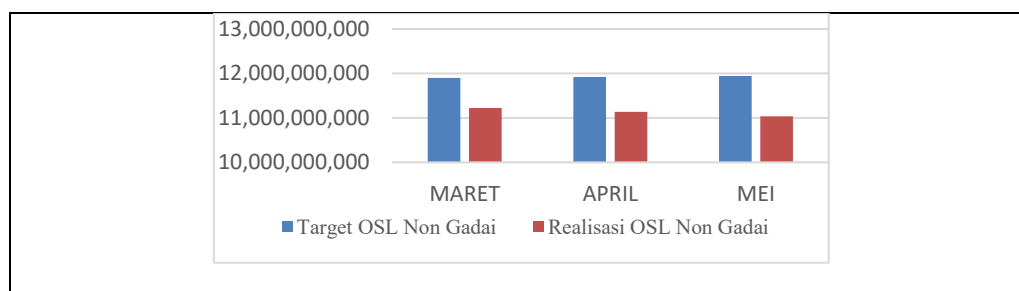
menjalankan operasionalnya, karyawan dihadapkan pada tekanan pekerjaan, regulasi ketat, serta kebutuhan untuk tetap menjaga profesionalisme dalam pelayanan. Kondisi ini tentu menuntut adanya kedisiplinan tinggi, kemampuan mengelola stres dan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja tetap optimal. Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) Disiplin merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan pemahaman dan komitmen individu dalam menaati semua peraturan dan norma yang diterapkan organisasi.

Tabel 1. Jam Kerja PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung

Ketentuan	Keterangan
Hari kerja Senin s/d Sabtu Waktu masuk kerja pukul 07:30 WIB	Jika terlambat absensi lewat 15 menit dan tidak melakukan absen maka dikenakan potongan gaji sesuai peraturan yang berlaku.
Waktu istirahat pukul 12:00 WIB	Waktu istirahat diberikan 1 jam.
Waktu pulang kerja Senin-Jumat pukul 15:30 WIB Sabtu pukul 13:00 WIB	Adanya uang lembur disesuaikan dengan kegiatan dan pengajuan yang mengharuskan karyawan untuk lembur.

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap hari adalah pukul 07:30 WIB. Namun berdasarkan observasi dilapangan bahwa karyawan PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin yaitu datang terlambat atau tidak tepat waktu. Adanya pelanggaran disiplin yang lain yaitu terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak melakukan absensi, sehingga diberlakukannya pemotongan gaji.

Selain faktor disiplin, peningkatan kinerja karyawan juga dapat diukur melalui stres kerja. Dalam konteks dunia kerja yang dinamis, stres bisa timbul akibat beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, konflik dengan rekan kerja atau kurangnya dukungan dari atasan. Menurut Steven, dkk (2020) Stres kerja merupakan ketegangan yang dialami oleh karyawan karena terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.



Gambar 1. Data Outstanding Loan Non Gadai PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi outstanding loan pada bulan maret hingga bulan mei mengalami penurunan. Realisasi tersebut tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian ini menunjukkan adanya persoalan dengan kinerja yang menjadi pemicu munculnya stres kerja pada karyawan. Dengan tingginya target yang tidak bisa dicapai, serta ketidakmampuan karyawan untuk berkomunikasi secara efektif sehingga menghambat keterlambatan kerja. Ketika penyerahan berkas pinjaman mikro masih ditemukan adanya berkas yang tidak lengkap, sehingga petugas terhambat untuk melakukan kunjungan.

Menurut Annatasya, D., & Rosalina, S. S (2022) Lingkungan kerja yang kondusif atau sifatnya mendukung, maka karyawan dapat merasa aman dan nyaman serta dapat meningkatkan kerja karyawan sedangkan bila sebuah lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai merasa tidak aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung menunjukkan adanya hubungan kerja antara salah satu karyawan yang kurang harmonis yang disebabkan oleh hubungan pribadi antar karyawan, ketidaksesuaian dalam berinteraksi yang sedikit mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta menimbulkan ketegangan antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung”.

Tinjauan Literatur

Kedisiplinan

Menurut Khaeruman, dkk (2021:23) Kedisiplinan kerja adalah sikap dan perilaku yang patuh pada semua aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Setiap pelanggaran terhadap aturan ini akan dikenakan sanksi.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan. Tujuannya adalah mendorong karyawan agar mau mengubah sikap, meningkatkan pemahaman, dan mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2020:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang ada. Kesadaran adalah perilaku seseorang yang dengan rela hati mengikuti semua ketentuan dan menyadari peran serta kewajibannya.

Stres Kerja

Menurut Asih Gusti Yuli, et al (2018:4) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental pada karyawan. Kondisi ini bisa memicu ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi psikologis mereka secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan saat menghadapi pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman, dkk (2021:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup semua hal yang ada di sekeliling karyawan saat melaksanakan tugas, yang berpotensi mempengaruhi individu serta pekerjaannya selama waktu kerja

Menurut Budiasa (2021:39) lingkungan kerja meliputi segala aspek yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat berdampak pada individu dan kinerja karyawan selama bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Adamy (2016:94) kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para pegawai dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

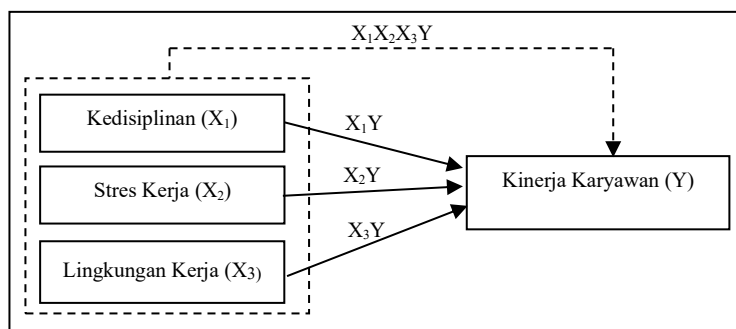
Menurut Silaen et al., (2021:2) kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung?

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:92) kerangka kerja penelitian adalah penjelasan terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan deskriptif. Data kuantitatif merupakan informasi yang disampaikan dalam bentuk angka dan bisa diukur atau dihitung. Data ini digunakan untuk menggambarkan besaran, frekuensi, atau nilai tertentu dari suatu fenomena. Sedangkan data deskriptif merupakan data yang menggambarkan karakteristik, kondisi atau situasi suatu objek penelitian secara apa adanya tanpa melibatkan proses penghitungan statistik yang kompleks. Data deskriptif menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Misalnya, data gambaran umum PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung, Visi dan misi, Struktur Organisasi, serta dokumen-dokumen tertulis yang berhubungan dengan penelitian.



Gambar 2. Kerangka Berfikir

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2023:126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung yang berjumlah 42 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Desain *sampling* secara umum terbagi 2 (dua) yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability Sampling* atau sampel peluang yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Non Probability Sampling* atau sampel non peluang yaitu teknik pengambilan yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel diambil dengan menggunakan metode total populasi, sebanyak 42 orang (data karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung).

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang diterapkan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dan dibutuhkan dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, serta studi kepustakaan.

2.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjabaran secara rinci mengenai bagaimana variabel-variabel yang ada dalam penelitian dapat diukur. Definisi operasional variabel disusun berdasarkan apa yang diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
Kedisiplinan (X ₁)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan. Tujuannya adalah mendorong karyawan agar mau mengubah sikap, meningkatkan pemahaman, dan mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan 5. Etika bekerja	Likert	Rivai (2019)
Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan saat menghadapi pekerjaan.	1. Konflik peran 2. Beban kerja 3. Hubungan ditempat kerja 4. Pengembangan karir	Likert	Mangkunegara (2017)
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja meliputi segala aspek yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat berdampak pada individu dan kinerja karyawan selama bekerja.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja	Likert	Budiasa (2021:39)

Kinerja (Y)	Karyawan	Kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen	Likert	Silaen (2021:6)
-------------	----------	--	--	--------	-----------------

2.4. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari penelitian ini yaitu:

1. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
H1: Diduga terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
2. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
H2: Diduga terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
3. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
H3: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
4. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kedisiplinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.
H4: Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kedisiplinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.

2.5. Alat Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:177) validitas menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang diperoleh oleh peneliti untuk menilai validitas sebuah item, kita menghubungkan nilai item dengan total item-item tersebut. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang didapat dari variabel yang diteliti.

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran kebolehppercayaan yang tinggi, yaitu pengukuran yang dapat memberikan hasil pengukuran yang boleh dipercayai (*reliable*). Soal selidik dikatakan boleh dipercayai sekiranya tindak balas seseorang terhadap pernyataan itu tetap atau konsisten (Sugiono, 2016).

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat (Ghozali, 2018: 15)

Menurut Sugiyono (2020:213) Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen, dengan tujuan untuk meramalkan atau memprediksi nilai dari variabel dependen tersebut.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:45). Dari koefisiensi determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:45).

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik F untuk mengukur seberapa besar variabel kedisiplinan (X_1), stres kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) validitas menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang diperoleh peneliti untuk menilai validitas sebuah item, kita menghubungkan nilai item dengan total item-item tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Item 1	0,672	0,3610	Valid
	Item 2	0,698	0,3610	Valid
	Item 3	0,792	0,3610	Valid
	Item 4	0,839	0,3610	Valid
	Item 5	0,664	0,3610	Valid
Stres Kerja (X2)	Item 1	0,648	0,3610	Valid
	Item 2	0,771	0,3610	Valid
	Item 3	0,812	0,3610	Valid
	Item 4	0,431	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Item 1	0,900	0,3610	Valid
	Item 2	0,874	0,3610	Valid
	Item 3	0,870	0,3610	Valid
	Item 4	0,769	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 2	0,758	0,3610	Valid
	Item 3	0,771	0,3610	Valid
	Item 4	0,682	0,3610	Valid
	Item 5	0,712	0,3610	Valid

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, terlihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kedisiplinan, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

3.2. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X ₁)	0,787	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,754	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,854	Reliabel
Kinerja (Y)	0,788	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai cronbach alpha seluruh variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71167798
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.088
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.157

a. Test distribution is Normal.

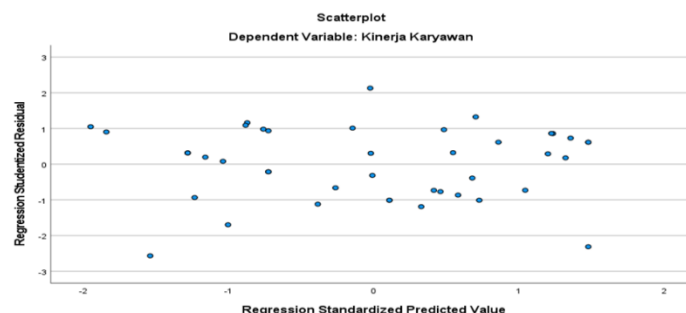
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa pada output hasil uji normalitas berada pada level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha=0.05$) yaitu $0,157 > 0,05$ yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

3.3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik tersebut tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak ada gangguan heteroskedastisitas atau data bersifat homoskedastisitas serta memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

3.3.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan	.884	1.132
	Stres Kerja	.845	1.184
	Lingkungan Kerja	.760	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dengan nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

3.3.4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.474	.433	1.778	1.843

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas, dapat dilihat bahwa nilai DW yang dihasilkan model regresi adalah 1,843. Selanjutnya nilai akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 0,05 dengan rumus ($k ; N$), adapun jumlah sampel (n) = 42 dan jumlah variabel bebas (k) = 3. Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson. Maka diperoleh nilai $dU = 1,6617$.

Nilai Durbin-Watson $dU (1,6617) < d (1,843) < 4-dU (2,3383)$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

3.4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.351	4.421		.079	.937
	Kedisiplinan	.452	.165	.343	2.743	.009
	Stres Kerja	.198	.189	.134	1.047	.302
	Lingkungan Kerja	.610	.185	.444	3.293	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai regresi linier berganda diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.351 + 0.452 X_1 + 0.198 X_2 + 0.610 X_3 + e$$

- Konstanta sebesar 0.351 menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebesar 0.351 apabila kedisiplinan, stres kerja dan lingkungan kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0.452$ menyatakan bahwa setiap kenaikan tingkat kedisiplinan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.452.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = 0.198$ menyatakan bahwa setiap kenaikan tingkat stres kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.198.
- Koefisien regresi untuk $X_3 = 0.610$ menyatakan bahwa setiap kenaikan tingkat lingkungan kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.610.

3.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.433	1.778

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0,474 atau 47,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kedisiplinan (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3.6. Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.351	4.421		.079	.937
	Kedisiplinan	.452	.165	.343	2.743	.009
	Stres Kerja	.198	.189	.134	1.047	.302
	Lingkungan Kerja	.610	.185	.444	3.293	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa hasil uji signifikansi parsial (Uji t) untuk setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi (α) yang ditetapkan, yaitu 0.05.

- Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $2.743 > t$ tabel 2.02439 dengan nilai signifikan $0.009 < 0.05$, maka dinyatakan bahwa H_1 diterima.
- Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $1.047 < t$ tabel 2.02439 dengan nilai signifikan $0.302 > 0.05$, maka dinyatakan bahwa H_0 diterima.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $3.293 > t$ tabel 2.02439 dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$, maka dinyatakan bahwa H_3 diterima.

3.7. Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	108.281	3	36.094	11.418
	Residual	120.124	38	3.161	
	Total	228.405	41		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Stres Kerja

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai f hitung $11.418 > f$ tabel 2.85, dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ maka dinyatakan bahwa H4 diterima, variabel Kedisiplinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.8. Pembahasan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kedisiplinan, diperoleh nilai t hitung sebesar $2.743 > t$ tabel 2.02439 dengan nilai signifikan $0.009 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin seseorang, maka semakin baik juga hasil kerjanya. Kedisiplinan kerja yang tinggi pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung mencerminkan tingkat kehadiran karyawan yang datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang menunjukkan komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan yang berkontribusi terhadap pencapaian target kerja. Kedisiplinan karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang ada diperusahaan. Karyawan PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung juga tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai, serta memiliki sikap teliti dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Zuhaena & Cahyo (2022) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara mendorong karyawan selalu disiplin tepat waktu dalam hal kehadiran, selalu menaati aturan kerja, selalu bekerja dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan selalu menaati etika dalam bekerja.

3.9. Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Stres Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $1.047 < t$ tabel 2.02439 dengan nilai signifikan $0.302 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung. Dapat diartikan bahwa setiap karyawan PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta setiap karyawan merasa didukung dalam tim kerja tersebut. Pada penelitian ini hasil menunjukkan bahwa meskipun stres kerja ada, namun dalam konteks penelitian ini tingkat stres yang dialami karyawan tidak cukup besar atau belum sampai mempengaruhi performa kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif serta adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan bisa menjadi faktor pelindung untuk meminimalisasi dampak stres terhadap kinerja. Selain itu, struktur pekerjaan di PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung yang terorganisir dan berpedoman pada prosedur tetap dapat membantu karyawan bekerja secara optimal, meskipun dalam kondisi tekanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Winoto & Perkasa (2024) yang melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat stres kerja yang dialami karyawan masih dapat diatasi dengan baik dan besar kecilnya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3.10. Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $3.293 > t$ tabel 2.02439 dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan mendukung baik dari fisik seperti pencahayaan, kebersihan, maupun psikologis seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari atasan dapat mendorong semangat dan efektivitas kerja. Pencapaian

dalam lingkungan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung ditunjukkan dengan suasana kerja yang mendukung produktivitas, komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik serta memiliki ruang kerja yang tenang. Lingkungan kerja yang nyaman pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung dibentuk untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendorong kolaborasi, serta mengurangi konflik yang dapat mengganggu kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Parwita, dkk (2023) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu memberikan ruang kerja yang memadai, menyediakan pendingin ruangan yang cukup, memberikan fasilitas kerja yang memadai, hubungan karyawan yang terjalin dengan baik, dan menyediakan kamera keamanan dan petugas keamanan untuk menjaga lingkungan perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung. Variabel Kedisiplinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Teluk Betung.

Referensi

1. Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press
2. Annatasya, D., & Rosalina, S. S. 2022. Lingkungan Kerja 'Work from Home' selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
3. Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press
4. Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada
5. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
7. Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Serang: CV. AA RIZKY
8. Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
9. Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2
10. Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*: Cv. Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 69-81.
11. Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
12. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. 2021. *Kinerja Karyawan*. In U. Taufik (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung All
13. Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetyo. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5 (1): 78-88.
14. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
15. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
18. Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
19. Suwardi, dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media
20. Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. 2024. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung*. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
21. Zuhaena, F., & Cahyo, H. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).