

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MULTI FINANCE

Nike Pransiska<sup>(1)</sup> Sri Ekowati<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[nikepransiska@gmail.com](mailto:nikepransiska@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and work stress on employee performance at PT. Mandala Multi Finance Bengkulu city. This type of research is a type of quantitative descriptive research, the object of this research is the employees of PT. Mandala Multi Finance Bengkulu City, which is precisely located on Toba street, No. 24, Panorama, Singaran Pati district, Bengkulu City. The sampling technique, namely total sampling. The number of respondents in this study were 40 people. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Test, namely t test and f test. The results of this study can be concluded that the variable Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, Work Environment has a positive effect on Employee Performance, Work Stress has a positive effect on Employee Performance, and Work Discipline, Work Environment and Stress together have a positive and significant effect on Performance Employees at PT. Mandala Multi Finance Bengkulu city.

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

### PENDAHULUAN

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2010), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Rivai dan Mulyadi, 2010), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Menurut (Wibowo, 2007) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan kata lain kinerja yang baik akan disertai dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, dengan menerapkan kedisiplinan di dalam dirimaka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Sehingga apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan kinerjanya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja dan melaksanakan setiap aturan yang berlaku serta meningkatkan kesadaran diri dan tidak melanggar setiap aturan perusahaan yang sudah ditetapkan secara tekun dan terus-menerus (Sinambela, 2017). Pendapat yang serupa dikemukakan oleh (Hamali, 2016) disiplin ialah suatu bentuk kekuatan dan pengendalian diri karyawan terhadap semua peraturan dengan ketentuan yang dimiliki perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya menurut pendapat (Siagian, 2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap pengelola untuk memberikan arahan kepada anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja maka akan baik pula disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan.

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusaha (Terry, 2006), prestasi merupakan hasil usaha yang dilakukan dan menghasilkan perubahan yang dinyatakan dalam bentuk simbol untuk menunjukkan kemampuan pencapaian dalam hasil kerja dalam waktu tertentu (Harjati, 2008). Menurut (Siagian, 2014) dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik tidak akan mampu menimbulkan stres terhadap karyawan saat bekerja, namun jika lingkungan yang dirasakan karyawan tidak seperti yang mereka inginkan maka hal tersebut dapat menimbulkan stres yang berlebih sehingga karyawan tidak profesional dalam bekerja.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja dapat membantu ataupun juga merusak kinerja perusahaan. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi pegawai untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres kerja, pegawai merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses. Dalam dunia pekerjaan tentunya karyawan pasti pernah mengalami tekanan menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres.

Menurut (Sinambela, 2017) stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa

terganggu. Sedangkan menurut (Dara et al., 2018) stres adalah keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Fahmi, 2018) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan dibiarkan secara terus-menerus maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya.

PT Mandala Multifinance Tbk yang didirikan pada 21 Juli 1997 adalah sebuah perusahaan pembiayaan komersial yang berfokus pada bisnis pembiayaan sepeda motor, elektronik, furnitur, dan pembiayaan multiguna lainnya. Sebagai perusahaan yang berpengalaman lebih dari 24 tahun di industri jasa keuangan, Mandala memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia bersama seluruh lapisan masyarakat. Mandala hadir di 274 cabang yang tersebar di Sumatera, Kalimantan, Jawa, Nusa Tenggara, Sulawesi, Maluku, hingga Papua.

Kantor Mandala Multifinance di Kota Bengkulu. Mandala Multifinance merupakan perusahaan finansial yang membantu nasabahnya dalam membeli kendaraan motor, pembiayaan multiguna dan pembelian furniture atau barang elektronik. Keunggulan yang ditawarkan Mandala Multifinance adalah sistem pinjaman kredit yang dapat membantu nasabahnya untuk membeli motor, barang elektronik atau furniture di Kota Bengkulu. Mandala Multifinance juga memberikan pelayanan berupa simulasi kredit dengan berbagai pilihan.

Mengingat persaingan yang begitu ketat dengan perusahaan dibidang finance, seperti SMS Finance dan lainnya, maka perlunya PT. Mandala Multi Finance lebih meningkatkan lagi kinerja karyawannya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang sinance lainnya. Jika kinerja karyawan semakin meningkat maka PT. Mandala Multi Finance juga akan lebih berkembang lagi kedepannya, hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang selalu meningkat dan mampu menarik mencapai target sehingga dampak yang diterima perusahaan sangat bagus. Maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang terutama pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 28 November 2022, hari senin pukul 10.00 dengan Ibu Venty selaku pimpinan PT. Mandala Multi Finance menjelaskan bahwa kinerja karyawan setiap bulannya selalu menurun, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Kemudian menurut Bapak Rozi salah satu pimpinan marketing PT. Mandala Multi Finance menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan dalam mengerjakan suatu pekerjaan seperti memperlambat penyelesaian suatu pekerjaan dan juga masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja, adapula menurut Ibu Susanti salah satu pimpinan bagian keuangan, menyatakan bahwa masih kurangnya lingkungan kerja yang kondusif yang ada di dalam perusahaan, hal tersebut diakibatkan masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki konflik dengan karyawan lainnya, adapun kurangnya komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik yang terjadi di perusahaan, hal tersebut berdampak buruk bagi kinerja dari karyawan. Menurut Bapak Sofyan selaku pimpinan administrasi menjelaskan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat lah tinggi, hal tersebut dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan besarnya beban kerja yang diterima karyawan dalam bekerja seperti harus mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasakan stres yang dalam pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun.

## METODE

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013), yang dimaksud dengan “populasi adalah Semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dari penelien ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu yang berjumlah 40 orang.

Sedangkan Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang respnden. Jadi, sampel dalam penelien ini adalah 40 orang karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini adalah kusioner. Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). angket ini bersifat tertutup dan digunakan untuk mengukur variabel.

Penelitian ini menggunakan skala *ordinal*. Menurut (Sugiyono, 2013), menyatakan bahwa “skala *ordinal* adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang terukur”.

**Tabel 1.**  
**Skala Ordinal**

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Normal (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

### Teknik Analisis Data

#### Teknik Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kusioner yang disebarakan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata – rata

N = Jumlah skor

$\sum x$  = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut. terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

$$I = \left[ \frac{5 - 1}{5} \right] = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2.**

Tanggapan Responen Terhadap Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3.39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2013)

### Analisis Secara Inferensial

Analisis inferensial menurut (Sugiyono, 2013), yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Dalam uji inferensial ini mencakup uji instrument, uji regresi, dan uji signifikansi. Pengujian dalam analisis inferensial ini peneliti menggunakan *SPSS 24 for windows*.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013)

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Stres Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

e = error

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Sugiyono, 2015).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antar  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen.

Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar pada pengguna koefisien determinasi adalah biasa terhadap variabel independen, maka  $R^2$  pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  untuk mengevaluasi model regresi karena Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, pada penelitian ini menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  untuk mengevaluasi model regresi.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

#### Uji-t (parsial)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0.05$ . Uji – t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus hipotesis menurut (Sahid Raharjo, 2017) :

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

$\alpha$  = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas (X)

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut (Sahid Raharjo, 2017) sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 dan  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Nilai t dari uji t dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program *SPSS for Windows versi 24*.

#### Uji-F (simultan)

Uji-F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan atau secara bersama – sama yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sahid Raharjo, 2017). Dengan rumus Uji F menurut (Sahid Raharjo, 2017), sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - k)$$

keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sahid Raharjo (2017) sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## HASIL

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Pada variabel kinerja karyawan penilaian dilakukan dengan lima indikator dengan enam item pernyataan diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (Y) yaitu 3,86%. Nilai ini menunjukkan kriteria penilaian pada kategori baik. Hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada skala interval 3,40 - 4,19, (dilihat pada tabel 3.2). Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Dalam melakukan pekerjaan apakah karyawan selalu melakukan dengan benar dan tepat waktu) diangka 4,05%. Hal tersebut dikarenakan perusahaan sangat mengedepankan karyawan dengan kinerja yang selalu baik dalam melakukan pekerjaan dan selalu tepat waktu. Namun masih terdapat nilai tanggapan responden yang masih rendah yaitu pada pernyataan (Apakah hasil dari pekerjaan yang karyawan Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan target awal) diangka 3,70%, hal tersebut dapat terjadi karena masih banyaknya karyawan yang belum mematuhi intruksi dari pimpinan seperti mengikuti Standart Operational Pekerja (SOP) yang diberlakukan oleh perusahaan sehingga hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak sesuai dengan hasil awal yang telah ditetapkan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Pada variabel Disiplin Kerja penilaian dilakukan dengan lima indikator dengan sembilan item pernyataan diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yaitu 4,10%. Nilai ini menunjukkan kriteria penilaian pada kategori Sangat baik. Hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada skala interval 4,20 - 5,00, (dilihat pada tabel 3.2). Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan) diangka 4,38%. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu selalu mentaati peraturan dan bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Namun masih terdapat nilai tanggapan responden yang masih rendah yaitu pada pernyataan (Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan) diangka 3,93%, hal tersebut dapat terjadi karena masih banyaknya karyawan yang belum mampu memberikan kinerja terbaiknya seperti menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan tepat waktu sesuai dengan perintah yang diberikan dari atasan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Pada variabel Lingkungan Kerja penilaian dilakukan dengan tujuh indikator dengan tujuh item pernyataan bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu 3,90%. Nilai ini menunjukkan kriteria penilaian pada kategori baik. Hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada skala interval 3,40 - 4,19, (dilihat pada tabel 3.2). Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Tersedianya sarana angkutan umum sangat membantu saya untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu) diangka 4,05%. Hal tersebut dikarenakan terdapat sarana angkutan umum untuk menuju tempat kerja tepat waktu, sehingga karyawan tidak dapat memberikan alasan untuk tidak disiplin. Namun masih terdapat nilai tanggapan responden yang masih rendah yaitu pada pernyataan (Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan) diangka 3,73%, hal tersebut dapat terjadi karena masih kurang lengkapnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya sehingga terdapat beberapa karyawan yang mengeluh karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja**

Pada variabel stres kerja penilaian dilakukan dengan tiga indikator dengan sembilan item pernyataan diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) yaitu 3,84%. Nilai ini menunjukkan kriteria penilaian pada kategori baik. Hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada skala interval 3,40 - 4,19, (dilihat pada tabel 3.2). Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan kerja)

diangka 4,05%. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance dapat menyelesaikan semua permasalahan yang sedang terjadi, karyawan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik dengan selalu berkonsentrasi dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan, sehingga semua pekerjaan dan permasalahan dapat terselesaikan. Namun masih terdapat nilai tanggapan responden yang masih rendah yaitu pada pernyataan (Tekanan darah meningkat akibat akhir – akhir ini banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan) diangka 3,53%, hal tersebut dapat terjadi karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menerima tekanan yang terlalu berat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tekanan darah meningkat akibat kelelahan dalam bekerja.

### Analisis Resgresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,187	1,827		0,650	0,520
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,063	0,029	0,123	2,170	0,037
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,615	0,039	0,894	15,579	0,000
	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	0,084	0,033	0,148	2,564	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2023

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 *for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,187 + 0,063(X_1) + 0,615(X_2) + 0,084(X_3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 1,187 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap yaitu 3,034. Apabila variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,063 mempunyai makna bahwa apabila Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mandala Multi Fiance Kota Bengkulu sebesar 0,063 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,615 mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mandala Multi Fiance Kota Bengkulu sebesar 0,615 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dianggap tetap.



4. Koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,084 mempunyai makna bahwa apabila Stres Kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Puncak Departement Store Kota Bengkulu sebesar 0,084 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.

#### Analisis Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi 24 *for Windows*. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 <sup>a</sup>	0,887	0,878	0,829
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ )				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )				

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87,8% Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya ( $100\% - 87,8\% = 22,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

#### Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ )) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan ( $Y$ )) baik secara parsial maupun simultan.

#### Uji T (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Uji T (Uji Secara Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,187	1,827		0,650	0,520
	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,063	0,029	0,123	2,170	0,037
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,615	0,039	0,894	15,579	0,000
	Stres Kerja ( $X_3$ )	0,084	0,033	0,148	2,564	0,015
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )						

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2023

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  ( $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ) ( $2,028$ ) setiap variabel sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,170 > 2,028$ ) dan signifikansi sebesar ( $0,037 < 0,05$ ), karena

nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil pengujian untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $15,579 > 2,028$ ) dan signifikansi sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), karena nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil pengujian untuk variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,564 > 2,028$ ) dan signifikansi sebesar ( $0,015 < 0,05$ ), karena nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Stres Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Uji F (Uji Secara Similtan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,384	3	64,795	94,378	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,716	36	,687		
	Total	219,100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), stress kerja (X3) , lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X1)						

*Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2023*

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $k; n-k$ ) =  $40-3 = 37$  (2,86) setiap variabel sebagai berikut:

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $94,378 > 2,86$ ) dan signifikansi sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka berdasarkan hasil uji simultan dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu.

Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu melalui jumlah laki-laki sebanyak 28 orang dan jumlah perempuan sebanyak 12 orang dengan umur 20-50 tahun, karena untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang membutuhkan pengalaman dari karyawannya untuk memajukan perusahaan.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hal tersebut dikarenakan perusahaan sangat mengedepankan karyawan dengan kinerja yang selalu baik dalam melakukan pekerjaan dan selalu tepat waktu. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja berada pada kategori baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu selalu mentaati peraturan dan bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan.

Adapula hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja juga pada kategori baik. Hal tersebut dikarenakan terdapat sarana angkutan umum untuk menuju tempat kerja tepat waktu, sehingga karyawan tidak dapat memberikan alasan untuk tidak disiplin. Lalu dari hasil tanggapan reponden mengenai variabel stres kerja juga termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance dapat menyelesaikan semua permasalahan yang sedang terjadi, karyawan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik dengan selalu berkonsentrasi dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan, sehingga semua pekerjaan dan permasalahan dapat terselesaikan.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu selalu mentaati peraturan dan bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula bagi perkembangan perusahaan, dimana perusahaan dapat berkembang lebih maju dikarenakan adanya kedisiplinan dari karyawannya tersebut. Hal ini sesuai teori menurut (Hatumena & Pogo, 2018), Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Roy Irawan, 2018) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Hepiana Patmarina, 2012) Hasil penelitian menyatakan bahwa: disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. (Septiawan, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Handayani et al, 2014), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu. Hal tersebut dikarenakan terdapat sarana angkutan umum untuk menuju tempat kerja tepat waktu, sehingga karyawan tidak dapat memberikan alasan untuk tidak disiplin. Hal ini berarti bahwa PT. Mandala Multi Finance sudah tepat dalam mencari lingkungan untuk perusahaan, sehingga memudahkan karyawan dalam mencari akses menuju tempat kerja. Hal ini sesuai teori menurut Robbins (2002). Lingkungan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan keamanan. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan sehingga meningkatkan kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bani Anhar, Soehardi, Ahmad Taupiq (2021), menunjukkan bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Cholidah,

2014). Maka penelitian ketiga pada penelitian ini adalah secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya menurut (Emilan Siboro, 2022) meyakini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance dapat menyelesaikan semua permasalahan yang sedang terjadi, karyawan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik dengan selalu berkonsentrasi dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan, sehingga semua pekerjaan dan permasalahan dapat terselesaikan. Hal ini berarti bahwa karyawan mampu mengontrol emosi dan konsentrasi dalam bekerja sehingga tidak ada permasalahan yang begitu berat yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Dengan adanya adanya ketenangan yang dimiliki karyawan akan mampu membuat perusahaan semakin berkembang lagi. Hal ini sesuai dengan teori menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo (2021), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Tri Wartono (2017), menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan yang didasari oleh dorongan dari PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu dalam memberikan fasilitas berupa tempat kerja yang mudah dijangkau oleh karyawan dengan angkutan umum maupun kendaraan pribadi. Dengan pemilihan tempat kerja yang sesuai dengan apa yang karyawan inginkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kemudian Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari usaha PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu untuk selalu memenuhi tanggung jawabnya kepada karyawannya sehingga karyawan PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu selalu mentaati peraturan dan bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula bagi kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Adapun hasil penelitian ini mengenai Stres Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Mandala Multi Finance dapat menyelesaikan semua permasalahan yang sedang terjadi, karyawan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik dengan selalu berkonsentrasi dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan, sehingga semua pekerjaan dan permasalahan dapat terselesaikan.

Adapun teori yang sejalan dengan penelitian ini ialah Menurut (Hatumena & Pogo, 2018), Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. Menurut Robbins (2002). Lingkungan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan keamanan. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan sehingga

meningkatkan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stres yang dirasakan. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stres dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan, dalam jangka panjang tingkat stres sedang akan berlanjut ke tingkat stres tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Hasil yang mendukung penelitian ini adalah menurut penelitian yang dilakukan oleh (Agus et al, 2016), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian (Safitri, 2013), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut (Cholidah, 2014). Maka penelitian ketiga pada penelitian ini adalah secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya menurut (Emilan Siboro, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary (2020), stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu. Semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula bagi kualitas kinerja karyawan tersebut, sehingga perusahaan dapat lebih berkembang lagi untuk kedepannya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu. Perusahaan yang akan mampu berkembang adalah perusahaan yang mensejahterakan karyawannya, dimana pemilihan lingkungan untuk tempat kerja sudah sangat tepat, sehingga karyawan merasa sangat nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka rasakan.
3. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu. Semakin baik beban kerja yang diberikan maka akan dapat memperkecil kemungkinan karyawan untuk merasa stres, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multi Finance Kota Bengkulu. Semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja yang PT. Mandala Multi Finance berikan kepada karyawan, dan juga semakin kecil tingkat stres yang dimiliki karyawan terhadap PT. Mandala Multi Finance akan mampu memberikan dorongan lebih terhadap PT. Mandala Multi Finance untuk semakin berkembang dan memajukan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Angelica, T. L. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Riset Mahasiswa Manajemen(JRMM)*, 6, 1–7.

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Aprianty, L., & Khurosani, A. (2018). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 2(2), 204–221. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Dermawan, R. (2020). ... Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Putra .... *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 100–110. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/468>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercu Buanan*, 7, 84–100.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 353–374. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Laelani, S. (2016). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju)*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/38555>

- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). *Keywords : Work discipline , organizational culture , employee performance Natasya Primananda , 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1, 32.*
- Mangkunegara, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskda karya Mulyadi. (2015). *Akutansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Onsardi, O. (2018). *Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting, 2(1), 1-13.*
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 153-163.*
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(1), 109-116.*
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(1), 79-88.*
- Siagan, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). SIE YKPN.
- Spielberger, C.D., dan Vag, P.R. (2008). *Job stress survey score report*, Psychological Assessment Resources.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I., & Laksemini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed.). Nilacakra.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada
- Winanti, M. (2003). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. 7(2), 249–267.
- Yasri, A. C. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. 1, 1–26.*
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting, 1(2), 203-213.*