



Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)

Putri Dewi Aprilia

Universitas PGRI Semarang

Raully Sijabat

Universitas PGRI Semarang

M. Fadjar Darmaputra

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang 50232, Indonesia

Korespondensi: Putridewi19810147@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline, work stress, and work motivation on employee performance at PT Kebon Agung Sugar Factory, Trangkil Pati unit. This research uses quantitative research methods that use statistical analysis. The population in the research was 100 employees and the sample determined in this research was 100 employees using a saturated sampling technique. This research uses SPSS software to answer the main facts using a list of questionnaires that have been answered by respondents. The findings in this research are that work discipline influences employee performance, work stress influences employee performance, and the work environment influences employee performance at PT Kebon Agung Sugar Factory, Trangkil Pati unit.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian sebanyak 100 karyawan dan sampel yang sudah ditentukan pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 karyawan yang menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS untuk menjawab fakta – fakta utama dengan menggunakan daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Temuan pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan menghimpun orang - orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dicapai dari setiap karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing. Penting untuk dicatat bahwa kinerja harus dicapai dengan cara yang resmi, sesuai dengan aturan hukum, dan tidak bertentangan dengan standar moral dan etika yang berlaku. Dalam mencapai tujuan kinerja yang optimal, perlu diperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pemenuhan kebutuhan material bagi karyawan. Hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. (Dewantari et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak menghindar dari sanksi-sanksinya jika seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya oleh seorang pimpinan (Saleh & Utomo, 2018). Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari

pimpinan karena semakin disiplin karyawan, hal tersebut akan menciptakan karyawan yang berkualitas (Andini et al., 2019). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan pekerjaan (Aspiyah & Martono, 2016).

Selain itu, tekanan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres kerja terhadap karyawan. Stress kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi pada proses pikiran dan kondisi fisik seseorang pada saat bekerja. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai umpan balik dari diri karyawan secara psikologis maupun fisik terhadap permintaan perusahaan. Stres merupakan faktor yang dapat memberi tekanan terhadap kinerja dan lingkungan kerja dan juga dapat mengganggu seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Bagus, 2019). Stres kerja dapat terjadi pada setiap individu dan setiap waktu, karena stres salah satu bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia akan cenderung mengalami stres jika seseorang kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada. Bentuk stres yang pada dasarnya disebabkan karena kurangnya pemahaman manusia akan keterbatasan dirinya sendiri (Tannady et al., 2022).

Dalam proses untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, suatu perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memenuhi kebutuhan perusahaan, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Aspiyah & Martono, 2016). Lingkungan kerja yaitu tempat melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berasal dari kesadaran karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terlihat fisiknya berhubungan dengan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas sebagai pendorong semangat kerja dan yang akhirnya akan mendorong produktivitas kerja karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi (Panjaitan, 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas dan dari hasil *empirical gap*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati”**.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Rismawati et al., 2022).

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Syafrina & Manik, (2018) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas kerja terdiri dari *output* serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Terdiri dari seberapa besar karyawan bisa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap terhadap perusahaan serta karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan sanksi sebab, peraturan begitu diperlukan untuk memberikan bimbingan dan sosialisasi pada seorang karyawan untuk menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat (Sari et al., 2020). Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, tidak mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan suatu perusahaan dinilai baik, apabila mayoritas karyawannya mematuhi peraturan yang ada, memanfaatkan waktu dengan efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan agar karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan pemberian sanksi dilakukan secara adil dan tegas terhadap semua

karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian sanksi tercapai (Andini et al., 2019).

Dari pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan peran penting dalam mencapai produktivitas kerja karyawan karena dengan mentaati semua peraturan perusahaan, pemanfaatan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bekerja, dan tingkat absensi yang baik, maka disiplin kerja pada suatu perusahaan juga akan dinilai baik dan meningkatkan kinerja kerja.

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Wulandari, Farida, & Santoso, 2020) yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Tanggung jawab kerja
4. Melaksanakan tugas dan kewajiban
5. Tingkat absensi

c. Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan hilang semangat yang terjadi dilingkungan pekerjaan yang menyebabkan seorang karyawan merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan atau tempat kerja (Amirullah, 2016). Stres kerja yaitu suatu bentuk tanggapan seorang karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerjanya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Kartikasari & Cherny, 2017). Stres kerja dapat disebabkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres kerja di tempat kerja dikatakan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Safitri & Gilang, 2020). Dari hasil pernyataan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Adapun indikator stress kerja menurut Wulandari, Farida, & Sanoso, (2020), sebagai berikut :

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan, tekanan dari atasan merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik
2. Jumlah pekerjaan yang berlebihan, karyawan dengan jumlah pekerjaan yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan, hal itu dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.
3. Ketersediaan waktu, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dibutuhkan waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisahan dan kecemasan.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, meliputi: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan (Wahyuningsih, 2018). Dari pernyataan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Firdaus, 2023) yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan kerja yang baik dapat menumbuhkan perasaan senang dalam diri dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
2. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja yang berupa sara yang dapat memperlancar serta menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut.
3. Kebersihan udara, udara yang sejuk dan bersih dari debu akan meningkatkan kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan pada karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati. Pengertian metode penelitian kuantitatif merupakan data berupa angka yang diperoleh dari hasil lapangan, dan data yang sifatnya dapat diukur dengan teknik statistik, matematika ataupun komputasi (Ramdhan, 2021).

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan element baik subjek ataupun objek yang akan diukur sebagai unit yang diteliti, namun populasi bukan hanya orang tetapi juga bisa benda yang berkaitan (Agung & Yuesti, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel

Arikunto (dalam Junaidi & Susanti, 2019) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (dalam Katili & Prasetyo, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 100 karyawan, maka besar sampel yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan pendapat Danim (dalam Pratomo et al., 2022) yang menjelaskan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, selanjutnya jika populasi melebihi 100 maka sampelnya minimal 10-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dari penelitian ini kurang dari 100 sehingga penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 100 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini biasanya dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dengan kata lain sampel jenuh adalah

sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel dari seluruh populasi.

Commented [L1]: Perbaik mem,,jk,mkl;

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Objek Penelitian

Karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati merupakan responden yang memberikan sumber data pada penelitian ini yang ditujukan untuk mencari informasi yang dibutuhkan yaitu mengenai bagaimana suatu variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner dalam bentuk tertulis yang disebarkan melalui tatap muka langsung dengan mendatangi PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati. Pengiriman kuesioner pertanyaan dilakukan secara langsung dengan penyebaran *hard file* dimulai pada tanggal 08 September 2023 dengan jumlah penerima kuesioner sebanyak 100 karyawan terdiri dari seluruh karyawan bagian personalia, bagian logistik, bagian TUK, bagian keuangan, dan bagian kasir.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk alat yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid dari suatu kuesioner yang sudah dibagikan. Instrumen yang valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sesuai dengan mestinya (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Dari hasil pengujian validitas, kuesioner yang berisi 4 variabel ini terdapat 55 pernyataan yang telah diisi oleh 100 responden pada penelitian ini. Seluruh item pembentuk variabel yaitu r hitung $> r$ tabel 0,1654 dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas pada program SPSS maka dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil *Reliability Statistic*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel. Dari hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel yang ada dalam kuesioner menunjukkan suatu hasil yang reliabel untuk kemudian digunakan pada penelitian selanjutnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel kolom *Cronbach's Alpha* dengan seluruh hasil item menunjukkan nilai $>$ dari 0,60. Variabel disiplin kerja mendapatkan nilai sebesar 0,900, variabel stress kerja mendapatkan nilai sebesar 0,969, variabel

lingkungan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,859, dan variabel kinerja kerja karyawan mendapatkan nilai sebesar 0,815.

Uji Normalitas

Dalam melakukan uji normalitas, model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi pada tabel uji *Kolmogrov – Smirnov* lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikansi pada tabel *One – Sample Kolmogrov Smirnov signifikansi Test* senilai 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu bentuk uji yang digunakan untuk melihat apakah ada kesamaan antara variabel independen dari model regresi. Model regresi sendiri dapat dinilai memiliki masalah multikolinearitas apabila terdapat hubungan atau suatu bentuk korelasi yang terjalin antara variabel bebas. Untuk menghindari masalah multikolinearitas, nilai *Variant Infaltion factor* (VIF) harus kurang dari 10 atau nilai toleransi harus lebih besar dari 0,01. Dari hasil uji multikoleniaritas, dapat diketahui bahwa nilai disiplin kerja yang terdapat pada tabel kolom *tolerance* sebesar 0,873, Stres Kerja 0,915 dan Lingkungan Kerja 0,852 Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai VIF sebesar (1,145), Stres Kerja (1,092) dan Lingkungan Kerja (1,173) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan menilai apakah terdapat kesamaan varian dari nilai residual dari model regresi. Untuk mengetahui terjadinya gejala heteroskedastisitas maka digunakan uji Glejser. Menilai ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi uji-T terdapat hasil uji Glejser. Dikatakan lolos heteroskedastisitas jika nilai sig > 0,05. Dari hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sig sebesar (0,450), stres kerja sebesar (0,195) dan lingkungan kerja sebesar (0,482) berdasarkan data nilai sig dari

ketiga variabel $> 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

Uji T (Parsial)

Dalam pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dilihat pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial atau individu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,641	5,162		9,811	,000
	Disiplin Kerja	,232	,104	,216	2,223	,029
	Stres Kerja	-,092	,045	-,194	-2,049	,043
	Lingkungan Kerja	,242	,104	,228	2,315	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T, diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,029 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial hubungan antara X1 terhadap Y memiliki hubungan yang signifikan. Variabel stress kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,043 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial hubungan antara X2 terhadap Y memiliki hubungan yang signifikan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,023 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial hubungan antara X3 terhadap Y memiliki hubungan yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka beberapa kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati. Dengan

demikian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati.

2. Hasil penelitian ini mengindikasi bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati.
3. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati. Dengan demikian, maka pentingnya lingkungan kerja yang disampaikan kepada karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil.

Saran

Berikut ini merupakan saran yang dianjurkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan, dengan adanya suatu penelitian ini mengenai disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja diharapkan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati akan teratur dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, adanya penelitian mengenai disiplin kerja dan stres kerja dapat dijadikan sebagai bentuk untuk mengukur kemampuan diri sendiri dan dapat digunakan untuk melatih diri agar dapat menghadapi setiap permasalahan yang terjadi pada PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil sehingga kinerja karyawan lebih baik lagi.

2. Bagi PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati

Dalam membangun lingkungan kerja yang baik dan efektif, PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil Pati dapat melakukan penilaian kerja karyawan secara transparan sehingga karyawan memperoleh informasi serta timbal balik mengenai bagaimana kinerja mereka selama satu periode. Kemudian, dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik pimpinan sebagai penyesai masalah dapat memotivasi karyawan dengan memberikan dukungan serta bimbingan bagi karyawannya dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan sehingga tercipta rasa saling memiliki antara karyawan dengan pimpinan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan selanjutnya dapat dijadikan suatu bahan bacaan guna memperluas suatu wawasan bagi para pembaca, selain itu peneliti selanjutnya dapat mengelaborasi metode pengumpulan data penelitian, serta diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa memperluas lingkup penelitian dengan variabel beda seperti *Turnover*, Upah, pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y. P., Sijabat, R., & Setyorini, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(5).
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif. In *Cv. Noah Aletheia* (Vol. 1, Issue 1).
- Amirullah, F. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trijaya Pratama Futures Makassar. *Ucv, I*(02), 390–392.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma, I*(2), 14. (Sijabat, 2020)<https://doi.org/10.31289/Agr.V1i2.2874>
- Bagus, A. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Dan Ilmu Riset Manajemen, Volume 8*, 1–16.
- Dewantari, B. A., Wihara, D. S., & Kurniawan, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 983–992.
- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global, 8*(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V8i1.2244>
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 5*(1), 80.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 3*(2), 1–5.
- Ramadhan, D. M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effensy (Ed.)). Cipta Media Nusantara (Cmn), 2021.
- Rismawati, Pratiwi, A., & Panjaitan, S. (2022). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa / Qc Pt. Nidec Sankyo Precision Indonesia - Bekasi*. 01, 10–22.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi), 4*(1), 216–226.

*Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)*

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sari, N. P., Purnama, H., & Elina, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pemuka Manis Indah Di Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 1(02), 53–60.
- Sijabat, R (2020). MODUL PRAKTIKUM STATISTIK DESKRIPTIF. SN - 978-623-7528-71-5
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri*. 3(2).
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., & Nuryana, A. (2022). Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional. *Jurnal ...*, 6(2), 4320–4335.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta*, 57.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Bakti Ponorogo. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
<https://doi.org/10.24269/Asset.V3i1.2701>