

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kinerja individu merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi, sehingga peran SDM sangat penting demi keberlangsungan aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Hal tersebutlah yang membuat berbagai perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada (Ardana, 2012:3).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan hasil output yaitu berupa barang ataupun jasa yang lebih berkualitas. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan (Mangkunegara, 2017:9).

Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Banyak perusahaan yang telah

meningkatkan kinerja perusahaan melalui sumber daya manusia, salah satunya adalah Panorama Hotel. Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya Panorama Hotel memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Kinerja karyawan yang terdapat pada Panorama Hotel Gianyar merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada Panorama Hotel secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Panorama Hotel dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawan Panorama Hotel belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Selain itu masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan pendapatan perusahaan yang terlihat dari penjualan unit kamar. Adapun perkembangan pendapatan perusahaan pada Panorama Hotel dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Kamar Pada Panorama Hotel Tahun 2021

Bulan	Target Perusahaan (Unit)	Penjualan Kamar (Unit)	Ketercapaian (%)
Januari	30	23	76,67
Februari	30	15	50,00
Maret	30	18	60,00
April	30	29	96,67
Mei	30	25	83,33
Juni	30	26	86,67
Juli	30	28	93,33
Agustus	30	31	103,33
September	30	29	96,67
Oktober	30	32	106,67
November	30	38	126,67
Desember	30	34	113,33
Jumlah	360	328	1.093,33
Rata-Rata	30,00	27,33	91,11

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, dapat diketahui target dan realisasi penjualan kamar pada Panorama Hotel. Ketercapaian perkembangan jumlah penjualan kamar setiap bulannya belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan menargetkan penjualan kamar 100% terrealisasi. Ketidaktercapaian target perusahaan disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja karyawan ini diakibatkan oleh banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Riantiana dan Kurniawan (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Rismawati, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Dengan memperhatikan faktor tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yannik, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eric (2022) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nila dan Febriansyah (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian Ahmad (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan stres kerja yang terjadi pada Panorama Hotel, antara lain: kondisi tempat kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak betah, tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja, kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam memberikan masukan maupun pendapat kepada atasan, serta jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang

diberikan sehingga menyebabkan karyawan menjadi stres, apalagi di era new normal dimana perusahaan masih memberlakukan pekerjaan secara bergilir sehingga karyawan menghendel lebih dari satu pekerjaan yang dibidangnya.

Tidak hanya faktor stres kerja yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi suatu perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011:825).

Terciptanya disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan bagi individu yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerja dan nantinya dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan (Krisnadewi, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Ade dan Fadli (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Riantiana dan Kurniawan (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2013) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian ini senada dengan penelitian Agung (2013) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan Panorama Hotel dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Adapun data keterlambatan karyawan Panorama Hotel dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Keterlambatan Karyawan Panorama Hotel Periode Januari sampai dengan Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat	
		(Orang)	(%)
Januari	43	10	-
Februari	43	13	30,00
Maret	43	12	-7,69
April	43	11	-8,33
Mei	43	10	-9,09
Juni	43	8	-20,00
Juli	43	13	62,50
Agustus	43	12	-7,69
Septmber	43	14	16,67
Oktober	43	15	7,14
November	43	10	-33,33
Desember	43	8	-20,00

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut di atas, dapat terlihat masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja. Keterlambatan kerja karyawan terlihat dari karyawan yang datang terlambat pada waktu pagi hari serta karyawan sering mengulur waktu istirahat. Selain dilihat dari keterlambatan karyawan, rendahnya disiplin kerja karyawan berdasarkan hasil observasi terlihat dari karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya yang disebabkan karena terlambat masuk kerja. Serta

kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan *dateline* yang sudah ditentukan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi (Warouw, dkk., 2017). Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Angga (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riantiana dan Kurniawan (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Bayu dan Corry (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan

kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan hasil penelitian Syaiful (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan kondisi lingkungan kerja yang ada pada Panorama Hotel dikatakan masih kurang baik. Terlihat dari penerangan yang kurang, kondisi udara yang kurang sejuk di setiap ruangan, hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi secara optimal dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruangan. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan. Selain itu berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan diketahui bahwa hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis yaitu, sikap atasan yang kurang menghargai bawahan atas kerja keras yang telah dilakukan untuk perusahaan. Selain itu hubungan yang kurang harmonis juga ditunjukkan dari hubungan sesama rekan kerja yang sering terjadi perbedaan pendapat hingga menyebabkan konflik. Oleh karena itu peran lingkungan kerja sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja kerja yang rendah, karyawan mengalami stres kerja saat bekerja, rendahnya disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panorama Hotel Di Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2) Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, serta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Panorama Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Panorama Hotel di masa yang akan datang melalui stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa selanjutnya dalam menyusun skripsi dan sebagai tambahan bacaan di Perpustakaan.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2012:209).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Moehariono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kawiana, dkk., (2018) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2017:76). Dari beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2012:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja

pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

3) **Indikator Kinerja**

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah respon yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap

tindakan *eksternal*, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Hermita, 2011:17).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologis, dan perilaku (Robbins dan Judge, 2018:429).

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2015:368). Menurut Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sesuatu yang dirasa memberikan tekanan

akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan kepribadian individu dalam memberikan tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasa tidak menyenangkan.

2) Gejala-Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:246), gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu.

Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari :

- a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2. Gejala stres pada tingkatan organisasi.

Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Menurut Wijono (2015:146), ada beberapa gejala stres kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis,

psikologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersenggal-senggal, dan berikutnya seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

3) Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Ihsan dkk., (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi di tempat kerja, kadang kala kondisi di tempat kerja tidak aman dan tidak menyenangkan.
2. Kondisi fisik, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang akan mempengaruhi kondisi fisiknya.
3. Tekanan kerja, tekanan kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu kehidupan pribadi dan keluarga seseorang.
4. Rasa percaya diri, kadang karyawan merasa sulit untuk mengekspresikan perasaan tentang kondisi kerja atasannya.
5. Jangka waktu (*deadline*), memiliki terlalu banyak pekerjaan dengan jangka waktu tertentu.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siagian (2014:410) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Tohardi (2011:393), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:825), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:194) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Handayani (2015) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan

memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja,

padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) **Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator dan faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:45) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
2. Suhu udara, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan kepuasan kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Suara bising, suara yang bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
4. Penggunaan warna, masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.
5. Ruang gerak yang diperlukan, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Keamanan, rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta kepuasan kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus

berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Hubungan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Angga (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *reward* tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ade dan Fadli (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Riantiana dan Kurniawan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Nurmalasasi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Mandiri. Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Mandiri.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Agung (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Yannik, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa/Qc PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia – Bekasi. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Eric (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		SK	DK	LK	KK	
1.	Angga (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta)	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>reward</i> tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ade dan Fadli (2018) Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu	✓	✓		✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		SK	DK	LK	KK	
3.	Riantiana dan Kurniawan (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Rahmi dan Nurmalasasi (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Mandiri. Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Mandiri.
5.	Agung (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		SK	DK	LK	KK	
6.	Yannik, dkk., (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam.	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Rismawati, dkk., (2022) dalam Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa/Qc PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia – Bekasi	✓	✓	✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Eric (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	✓		✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.