# PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS NGANJUK

Diajukan untuk Memenuhi sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Jurusan Manajemen

OLEH :

**AJENG DINA MAYAWARDANI**
NMP. 12.1.02.02.0034

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
**UN PGRI KEDIRI**
2016

Skripsi oleh :

**AJENG DINA MAYAWARDANI**

NPM : 12.1.02.02.0034

Judul :

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Jurusan MANAJEMEN
FE UN PGRI KEDIRI

Tanggal : 20 Juli 2016

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| Ichsanudin, Drs. Ec. M.M | Edi Joko S. SE., M.M. |
| NIDN. 0723105703 | NIDN. 0715106203 |

ii

Skripsi oleh :

**AJENG DINA MAYAWARDANI**
NPM. 12.1.02.02.0034

Judul :

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Jurusan MANAJEMEN FE UN PGRI Kediri

Pada Tanggal : 27 Juli 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M
2. Penguji 1 : Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M.
3. Penguji 2 : Edy Joko S. S.E., M.Pd

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 07170666601

iii

# PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS NGANJUK

Ajeng Dina Mayawardani
12.1.02.02.0034
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
ajeng.dinamayawardani@gmail.com

Ichsannudin, Drs. Ec. M.M dan Edy Joko S. S.E., M.Pd
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

***Ajeng Dina Mayawardani*** *: Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.*

*Penelitian ini dilatarbelakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stres, disiplin kerja yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk. Pada akhirnya tingkat stres dan lingkungan ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan jika difasilitasi secara baik.*

*Permasalahan penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh stres kerja tehadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk? (2) Adakah pengaruh disiplin kerja tehadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk? (3) Adakah pengaruh lingkungan kerja tehadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk? (4) Adakah pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk?.*

*Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menjelaskan gambaran masing – masing variabel yaitu stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai pengumpul data. Teknik analisi data yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f.*

*Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial dari masing – masing variabel stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (2) secara simultan variabel stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

# I. LATAR BELAKANG

Pada era modern saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang menemui masalah yang bersumber dari karyawan. Kinerja karyawan dapat menurun karena karyawan tersebut mengalami stres yang membuat seseorang tidak memiliki kinerja yang optimal. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah modal utama bagi industri. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif melalui kinerja yang baik. Oleh sebab itu pimpinan karyawan harus bisa mendorong agar tetap dalam kondisi yang berkinerja tinggi. Salah satu upaya untuk itu adalah menjaga ketenangan kerja agar tidak sampai menimbulkan stres kerja yang berlebihan. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensialmenimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi industri terutama keterkaitannya terhadap kinerja karyawan. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulanginya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar karyawan tersebut yaitu dengan dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial ini sangat diperlukan karyawan untuk meminimalisir timbulnya stres kerja. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi, hal ini dapat membantu industri memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan dari industri itu sendiri. Sebaliknya bila karyawan memiliki

kinerja yang menurun dapat merugikan perusahaan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja atau kebiasan – kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2003: 76) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan dan antara karyawan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja.

Selain itu ada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik selalu dapat mendukung kinerja karyawan, karena jika lingkungan kerja terlihat buruk dan tidak memenuhi standart maka seorang karyawan juga tidak akan fokus dan maksimal dalam produktifitas maupun kinerjanya yang menjadi buruk. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang dibuat sedemikian rupa merupakan hal penting untuk kinerja karyawan, meskipun seringkali ditemukan masalah – masalah dalam lingkungan kerja seperti penerangan atau cahaya yang kurang, kenyamanan karyawan, bau tidak sedap, kebisingan dan sirkulasi udara. Maka dari

itu diperlukan peningkatan kualitas lingkungan kerja agar dapat memberikan tempat yang nyaman untuk para karyawan, sehingga karyawan dapat fokus untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja yang optimal.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing–masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk adalah fasilitas fisik tidak bergerak untuk melayani penerimaan, pengumpulan, penyortiran, transmisi dan pengantaran surat dan paket pos. Pemilihan Kota Nganjuk sebagai lokasi penelitian karena PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk mempunyai cabang di Nganjuk yang terletak di Jl. Supriyadi No. 19 Kauman, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk Tlp. (0358) 321738, Jawa Timur. Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stres yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk. Pada akhirnya tingkat stres ini akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

## II. METODE

Pada penelitian ini metode yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian penjelasan *(explanatory research)* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006:10) penelitian penjelasan merupakan penelitian yang memiliki tujuan menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungannya antar variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk yang berjumlah 30 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan yang terjadi secara linier antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda ini dapat memprediksi nilai dari

variabel dependen jadi kalau nilai dari suatu variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk melihat arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing dari variabel independen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan angket.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier merupakan analisis yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yang dalam penelitian ini variabelnya adalah stres kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 1**
**Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,984 | 4,353 | |
| | X1 | 1,783 | ,053 | ,983 |
| | X2 | -,185 | ,088 | -,062 |
| | X3 | -,092 | ,037 | -,074 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4 diatas, maka dapat dinyatakan fungsi regresi linier berganda adalah :

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + \beta_3 . X_3 + e}$$ ***estimate***

= 8,984 + 1,783 X1 -0,185 X2 -0,092 X3 + e *estimate*

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

a. $\beta_0$ = 8,984: apabila stres kerja ($X_1$), disiplin kerja ($X_2$) dan lingkungan kerja ($X_3$) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,984 satuan.
b. $\beta_1$ = 1,783: apabila stres kerja ($X_1$) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja ($X_2$) dan lingkungan kerja ($X_3$) tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,783 satuan. Nilai positif menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan.
c. $\beta_2$ = -0,185: apabila disiplin kerja ($X_2$) naik 1 (satu) satuan dan stres kerja ($X_1$) dan lingkungan kerja ($X_3$) tetap, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,185 satuan. Nilai bertanda negatif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan.
d. $\beta_3$ = -0,092: apabila lingkungan kerja ($X_3$) naik 1 (satu) satuan dan stres kerja ($X_2$) dan disiplin kerja ($X_2$) tetap, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,092 satuan. Nilai bertanda negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan.

**Tabel 2**
**Hasil Uji *Coefficient of Determinasi***
**($R^2$)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,989[a] | ,978 | ,975 | 1,419 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

*Sumber : output SPSS 2016*

Nilai R Square sebesar 0.978 dan mendekati angka 1, dengan demikian stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 97.8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 2,2%.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah penelitian, setelah data-data yang diperoleh telah terkumpul dan diolah. fungsinya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 3**
**Hasil Uji t**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 8,984 | 4,353 | 2,064 | ,049 |
| | X1 | 1,783 | ,053 | 33,436 | ,000 |
| | X2 | -,185 | ,088 | -2,089 | ,047 |
| | X3 | -,092 | ,037 | -2,498 | ,019 |

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : output SPSS 2016*

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa :

1) Variabel stres kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 33,436 signifikan pada 0,000. sementara $t_{tabel}$ adalah sebesar 1,697 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Dengan demikian terbukti bahwa stres kerja ($X_1$) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2) Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikan pada 0,047. Nilai signifikansi lokasi sebesar 0,047 < 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja ($X_2$) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3) Variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai signifikan pada 0,019. Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,019 < 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa lingkungan kerja ($X_3$) secara

parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 4**
**Hasil uji F**

ANOVA[a]

| Model | | Sum of Squares | Df | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2284,326 | 3 | 378,240 | ,000[b] |
| | Residual | 52,341 | 26 | | |
| | Total | 2336,667 | 29 | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

*Sumber : output SPSS 2016*

Berdasarkan uji ANOVA atau F *test*, maka dapat diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 378,240 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05) dan $F_{hitung}>F_{tabel}$ (378,240 lebih besar dari 2,975) yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima dan dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkunga kerja (X3) terbukti secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

**Pembahasan**

1. Pengaruh Stres Kerja terhadapKinerja

Dari hasil analisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai $t_{hitung}$ variabel stres kerja (X1) lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ (33,436 > 1,697) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari $\alpha$ yang disyaratkan (0,000 < 0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa harga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, menjadikan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk semakin memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini mendukung pendapat Ivancevich (2006 : 318), "stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang". Hasil pengujian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hualifah gafar (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil analisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari $\alpha$ yang disyaratkan (0,047< 0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk. Penelitian ini mendukung pendapat Menurut Hasibuan (2003) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Hasil pengujian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Resa Almustofa (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari $\alpha$ yang disyaratkan (0,019 < 0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk. Penelitian ini mendukung pendapat Sunyoto (2012 : 43) "lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain". Hasil pengujian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di samping itu nilai signifikan uji F sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang telah di tetapkan, yakni sebesar 0,05 atau 5 %. Berdasarkan perhitungan di atas menunjukan bahwa Ho di tolak dan Ha di terima atau dengan kata lain secara serempak atau (simultan) stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien determinasi *(adjust R sequare)* 97,8% dapat di jelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase tersebut menunjukan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor lain yang tidak teliti pada penelitian ini yaitu sebesar 2,2%.

**Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.

**Saran**

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan faktor – faktor yang dapat menyebabkan stres kerja di tempat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan rekan kerja serta memberikan pujian terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan SPSS Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS19 (Edisi Kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Ivancevich, John Dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. : Jakarta : Erlangga.

Khairani, Diana. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.* Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2

No.1 (2013) 18-23. Issn : 2302 934x.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaahan*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi.2003.*Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.

Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Novita, Marvina. 2014. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri*. Skripsi Sarjana Ekonomi Program Manajemen UN PGRI Kediri : Tidak Diterbitkan.

Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 2*. Jakarta :Rajawali Pers.

Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Setyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.* Vol. 2 No. 2, Hal. 181 – 250.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Stastistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelititan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Susilo Heru, M. Iqbal dan Inne Okta. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 1.

Thoha, F. 2008. *Service Management*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management:Konsep Arsitektur dan Implementasi*. Bandung : Graha Ilmu.

Umam, Kaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia.