

1. Pendahuluan

Permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) jadi sorotan ataupun tumpuan bagi perusahaan untuk senantiasa bisa bertahan oleh Sumber daya manusia yang memiliki kedudukan utama dalam setiap aktivitas ataupun kegiatan perusahaan dalam rangka menggapai tujuan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu (Zulkifli 2022). Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya untuk menggapai tujuan yang di inginkan butuh adanya faktor manajemen yang baik paling utama sumber daya manusia sebab sumber daya manusia ialah modal utama dalam merancang, mengorganisir, memusatkan dan menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan kemauan serta keahlian yang kokoh untuk sanggup menciptakan kader-kader yang sanggup menciptakan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Biasanya kinerja karyawan di dalam sesuatu perusahaan tidak senantiasa hanya mengalami kenaikan, terkadang kinerja karyawan juga mengalami penyusutan. Ini terjadi diakibatkan dengan terdapatnya sebagian aspek yang bisa menimbulkan kinerja karyawan menyusut, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang terjalin di dalam perusahaan serta wajib dihadapi oleh karyawan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah organisasi maupun perusahaan, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sebuah perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu peran sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik sumber daya manusia harus memiliki skil atau keterampilan dalam melakukan setiap pekerjaannya, dengan memiliki sumber daya yang berkompeten secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa sumber daya yang ada di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk diprioritaskan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi kegiatan apapun yang ada di dalam perusahaan (Arda 2017) . selain itu, sumber daya manusia juga termasuk aset utama di dalam perusahaan dalam menjalankan segala aktivitas untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Di dunia perbankan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, maka keberhasilan sesuatu industri perbankan dalam menggapai tujuannya sangat ditetapkan oleh aspek sumber daya manusia yang turut serta dalam aktivitas operasionalnya. Sumber daya manusia di dalam dunia perbankan ialah aspek utama sebab kedudukannya sebagai subjek pelaksana serta aktivitas operasional perbankan. Sumber daya semacam modal, metode serta mesin tidak dapat membagikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu aspek yang dapat pengaruhi tingkatan keberhasilan bank itu sendiri merupakan kinerja karyawan. dengan cara perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan diharapkan dapat menambah motivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal. Sebuah perusahaan menuntut karyawan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. dengan kinerja karyawan yang maksimal itu merupakan hal yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu variabel yang mempengaruhi pencapaian hierarkis adalah kinerja karyawan. Menurut (Ferawati, A. 2018) Kinerja karyawan merupakan tanda pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang mengacu pada tugas yang diturunkan oleh organisasi. Dalam kinerja setiap perwakilan karyawan tidak terlepas dari keterampilan yang digerakan oleh karyawan dan tanpa kewajiban yang besar, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang ideal. Tanggung jawab merupakan modal dasar bagi pekerja dalam melakukan eksekusi dalam suatu organisasi yang telah diberikan. Tantangan sebuah

perusahaan adalah masalah sumber daya manusia. keberhasilan sebuah perusahaan bisa digambarkan dari kualitas individu yang dimiliki apakah dapat melakukan pekerjaan secara optimal dan efektif atau tidak. Dengan kata lain, perusahaan dapat tetap berjalan dipengaruhi oleh kinerja pegawai. (Salman, 2021) ada beberapa indikator yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji, lingkungan kerja, stress kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja karyawan memiliki faktor yang menjadi pusat perhatian pada setiap bank yang ada yaitu stress kerja. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan Stress kerja. Menurut (Istri & Sintya, 2016) stress kerja juga dapat diartikan sebuah tanggapan dari diri yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karena melebihi batas kemampuan seseorang/pegawai. Stress dapat menimbulkan dampak negatif bagi keadaan biologis dan psikologis pegawai maupun perusahaan itu sendiri. Tekanan pikiran selaku akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber energi yang dimiliki orang, semakin menjadi besar kesenjangan terjadi semakin besar pula stress yang dirasakan orang, serta dapat akan mengancam kelangsungan karyawan tersebut.

Stress kerja sesuatu keadaan ketegangan yang dipengaruhi gairah jiwa, cara berpikir serta keadaan seorang. Tekanan pikiran yang sangat kelewatan bisa mengancam keahlian seseorang untuk berurusan dengan dunia luar. Stress biasanya muncul karena karyawan melakukan pekerjaan dengan waktu lama dengan kewajiban yang besar mengakibatkan hilangnya sebagian waktu kehidupannya karena pekerjaan yang dijalannya. Selain itu, karyawan juga harus memenuhi ekspektasi yang bisa mengembangkan eksekusi pekerjaannya. Menurut (Oktaviani & Irmayanti, 2021) stress kerja diakibatkan karena tugas yang sangat banyak sehingga dapat memunculkan tekanan pikiran apabila kuantitas tugas tidak balance dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Karyawan yang dihadapkan pada banyak masalah dari pekerjaan yang diberikan perusahaan berpotensi mengalami stress kerja yang tinggi.

Pekerjaan pada bank yang sangat menumpuk dan karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target tertentu, keadaan ini dapat menyebabkan terganggunya fisik dan psikis karyawan, perasaan stress pada target pekerjaan, pola hidup yang berubah dan pola makan yang tidak teratur. Adanya permasalahan seperti yang dihadapi para karyawan ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang merasa stress tidak akan bekerja dengan semangat yang tinggi, sering bolos kerja, atau bahkan sering terlambat. Maka dari itu pemahaman dari pengelolaan stress kerja di dunia perbankan sangat penting demi kesetiaan kinerja karyawan. Pemberdayaan stress bisa di realisasikan menggunakan strategi tertentu yang dapat mengatasi stress (Cindy et al., 2020).

Selain stress kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap pengembangan kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2022). Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berhubungan langsung dengan karyawan yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan atau dibebankan. Dengan lingkungan yang mendukung dapat menimbulkan rasa yang nyaman agar pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Menurut Supardi (Ekaningsih 2012) lingkungan kerja ialah kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik ataupun non fisik yang bisa membagikan kesan mengasyikkan, menentramkan, serta kesan betah bekerja. Sedangkan kinerja pegawai ditetapkan oleh faktor-faktor area luar serta kondisi iklim organisasi (Kepemimpinan et al., 2022). Bersumber pada penafsiran dari sebagian komentar pakar di atas, bisa disimpulkan

kalau lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik ataupun non fisik yang bisa mempengaruhi dimana karyawan melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja bisa menimbulkan pengaruh positif yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terbentuknya proses aktivitas sebuah pekerjaan. Hal-hal seperti ini sanggup memberikan dorongan motivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Menurut (Arifudin & Rusmana, 2020) lingkungan kerja adalah seluruh sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa mendorong dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Demi kelancaran bekerja di instansi perbankan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun non fisik., yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung kepada kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa senang di dalam lingkungan kerja tersebut maka karyawan akan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam dunia perbankan, semakin baik pengelolaan disiplin kerja di dalam perusahaan maka akan semakin baik juga prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, sedangkan apabila disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik didalam perusahaan maka akan sulit juga mencapai kinerja yang optimal (Vallennia et al., 2020). Menurut (Ferawati, 2017) disiplin kerja ialah bagian yang sangat berarti dalam pengembangan sumber daya manusia, sebab itu disiplin dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan. Pandangan lain juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk alat dari para atasan dalam hal menyampaikan sesuatu hal kepada karyawan agar dapat bersedia mengubah perilaku dan bermacam upaya untuk meningkatkan pemahaman serta kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja mampu dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepetingan instansi ataupun bagi karyawan. Untuk instansi perbankan terdapatnya disiplin kerja hendak menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran penerapan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan sasaran pekerjaan dapat tercapai. Serta bagi karyawan hendak diperoleh atmosfer kerja yang mengasikkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan penuh pemahaman dan bisa mengembangkan tenaga serta pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Bila area tempat kerja seluruhnya disiplin, maka karyawan akan secara otomatis ikut menjadi disiplin, namun bila area tempat kerja tidak disiplin, maka karyawan juga pasti pula akan turut tidak disiplin. Untuk itu sangat susah bagi lingkungan tempat kerja yang tidak disiplin namun ingin (Hustia, 2020) mempraktikkan ketertiban, sebab lingkungan kerja akan hendak menjadi panutan untuk karyawan.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu menjalankannya serta tidak mengelak buat menerima sanksi-sanksinya apabila seorang karyawan melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil dari observasi dari peneliti selama menajalani magang di Bank BPD Jawa Tengah menunjukkan beberapa fenomena yang berkaitan dengan stres kerja yaitu karyawan perbankan sering kali mendapatkan tekanan pekerjaan yang terlalu berat, memiliki waktu kerja yang terlalu lama, tuntutan target pekerjaan yang tinggi yang mengakibatkan terjadinya burn out. Selain itu peneliti juga menemukan fenomena terkait disiplin kerja yaitu kurangnya rasa menghargai waktu dan masih lalainya karyawan terhadap pedoman yang telah dicatat, misalnya datang terlambat dari waktu yang diharapkan untuk bekerja, dan tidak adanya kecukupan dalam memanfaatkan jam istirahat. Beberapa hal yang benar-benar dilakukan para pekerja ini adalah kesalahan atau pelanggaran kecil, tetapi jika kontrol atau pengawasan yang ketat tidak dilakukan oleh atasan, itu akan menjadi saran untuk organisasi yang sebenarnya, misalnya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tidak dapat dicapai dengan sempurna dan efisiensi rendah.. Maka dari itu untuk mengurangi terjadinya stres kerja pihak dari Bank BPD Jawa Tengah selalu mengadakan kegiatan yang positif untuk membantu merefresh karyawannya setelah bekerja seharin seperti berolahraga, makan bersama, melakukan piknik bersama, dll.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya penting bagi analis untuk mengkaji apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sehingga dapat diketahuidan dapat digunakan sebagai pencipta strategi organisasi. Agar penelitian ini tetap fokus pada masalah yang digambarkan di atas, maka diajukan rumusan masalah dalam penelitian (i) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (ii) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ? (iii) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

2. Kajian Pustaka

2.1 Stres Kerja

Stres kerja menurut (Moshinsky, 2013) adalah rasa tertekan yang di rasakan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang menjelaskan mengenai stres kerja selaku keadaan yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya dan dikarakteristikan oleh manusia selaku perubahan manusia yang menimbulkan mereka untuk melenceng dari kegunaan normal mereka. Bisa dikatakan stres kerja merupakan penentangan atas diri dari karyawan secara fisikologis maupun psikologis terhadap kemauan ataupun permintaan dari perusahaan. Stres kerja merupakan indikator yang bisa memberikan tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta bisa berdampak buruk terhadap terganggunya individu. (Wibowo et al., 2015) stres kerja adalah pola emosional kognitif serta respon psikologis terhadap aspek yang merugikan serta beresiko dari tiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Khatibi et al. (2009) dan Firth et al. (2004) berpendapat hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional, karyawan yang mempunyai level stres tinggi dapat mengakibatkan rendahnya komitmen organisasional mereka.

2.1.1 Jenis jenis Stres Kerja

Menurut (Handoko 2017) kerja merupakan reaksi yang dipunyai seorang kala dihadapkan dengan tuntutan serta tekanan kerja, yang tidak cocok dengan pengetahuan serta keahlian seorang. Menurut (Handoko 2017) jenis jenis stres kerja terdiri dari; stres akut, burnout, dan stres yang didasari rasa takut.

2.1.2 Faktor faktor Stres Kerja

(Oktaviani & Irmayanti, 2021) mengatakan stres kerja adalah kondisi dimana adanya ketimpangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik dari aspek-aspek pekerjaannya dan bisa menimbulkan kepada kondisi pekerjaan. Menurut (Oktaviani & Irmayanti, 2021) stres kerja yang dialami seseorang terdiri dari ; Tugas yang begitu banyak dapat menimbulkan tekanan apabila jumlah tugas tidak diimbangi dengan kemampuan pegawai, pengurus yang tidak berbakat, sedapat mungkin diberikan terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak diberi kepercayaan dalam menyelesaikan suatu kewajiban, frustrasi dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dalam tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Robins (2010) lingkungan adalah hal-hal atau kekuatan-kekuatan di luar yang dapat berpotensi menjadikan kinerja organisasi lingkungan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

2.2.1 Jenis jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki arti kondisi fisik yang ada dalam sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang (Sedarmayanti, 2011).

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan cakupan dalam hal konteks hubungan kerja antar pegawai maupun ke pegawai ke atasan. Kondisi ini berhubungan dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dan pengendalian diri.

2.2.2 Faktor faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan adalah satu hal aspek yang penting dan dapat dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan. menurut (Panjaitan, 2018) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja meliputi; Hubungan karyawan, Keadaan raga yang terdapat didekat tempat kerja serta bisa secara langsung ataupun pengaruh pekerjaan seorang karyawan. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang tidak tenang ataupun bising hendak bisa menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu terdapatnya ketidaktenangan dalam bekerja. Peraturan kerja, penerapan pada peraturan kerja yang baik dan jelas bisa menghasilkan sebuah kepuasan dan kinerja pada para karyawan dalam perkembangan karier di dalam perusahaan. Penerangan pada hal ini, penerangan tidak hanya dari penerangan listrik, tetapi penerangan matahari juga penting bagi lingkungan kerja. Sirkulasi udara merupakan hal yang penting juga, maka peengadaan ventilasi sangat penting untuk kepnetingan perusahaan. Keamanan, tempat kerja dengan rasa aman akan menimbulkan rasa tenang dan nyaman, dimana hal ini dapat mendorong rasa semangat bekerja.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:237) kedisiplinan adalah suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dalam mentaati sebuah peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan. (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja hal yang meliputi dari sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku baik tuertulis maupun tidak tertulis serta dapat mempertanggung jawabkannya apabila melanggar peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suata alat bagi manajer dalam hal berkomunikasi pada karyawan supaya dapat merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam memenuhi peraturan yang ada diperusahaan. (Suryawan & Salsabilla, 2022) disiplin kerja dapat diartikan untuk mencapai sebuah tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang vital bagi organisasi dikarenakan secara langsung disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja.

2.3.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Arifuddin, 2022) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, letegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

(Jufrizen, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja dibedakan atas; Disiplin Retributif yaitu berusaha untuk menghukum orang yang salah, Disiplin Korektif yaitu berusaha membantu karyawan untuk meneliti perilaku yang tidak tepat, Prespektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner, Prespektif Utilitarian yaitu memiliki fokus terhadap penggunaan disiplin hanya saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

2.4 Kinerja

Menurut (Kharis, 2015) bahwa kinerja adalah pencapaian dari seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan dan mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. (Tampi, 2014) berpendapat kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu dinilai dari perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang sudah ditetapkan pada perusahaan.

2.4.1 Faktor-faktor Kinerja

Menurut steers dikutip dalam (asri laksmi riani, 20011) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja kemudian kejelasan peran seorang karyawan dalam kewajiban yang ditujukan untuk dirinya, tingkat motivasi kerja dapat mendorong keinginan karyawan dalam mempertahankan perilaku.

2.4.2 Jenis-jenis Kinerja

(Lestari, 2019) mengatakan jenis-jenis kinerja karyawan diklasifikasikan menjadi tiga yaitu Kinerja Operasional, Kinerja Administratif, Kinerja Strategi. Kinerja Operasional adalah kinerja yang mencakup dengan efektivitas pemakaian setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan. Kinerja Administratif yaitu berkaitan dengan pengaturan wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menempati jabatan. Sedangkan Kinerja Strategi yaitu berkaitan atas hasil dari kinerja dan akan di evaluasi oleh perusahaan, terkhusus secara strategik perusahaan dalam menerapkan visi misinya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

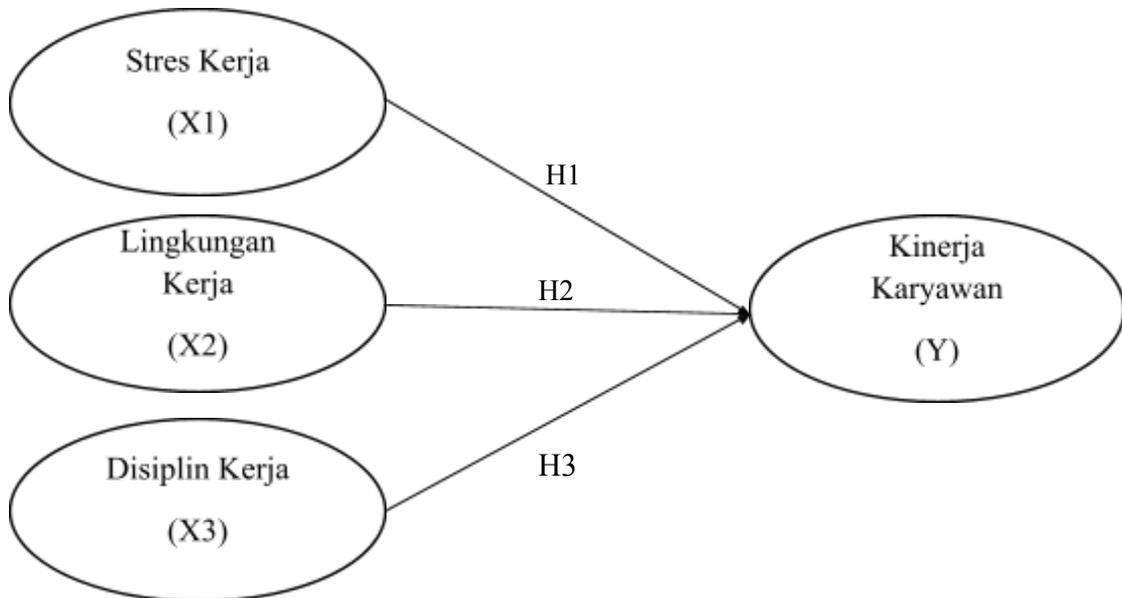
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian	Hasil
1.	(Gunawan, 2018)	1. Stres kerja (X1) 2. Kinerja karyawan (Y1)	<ul style="list-style-type: none">• Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.	(Istri & Sintya, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y1) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ● Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Sinambela & Lestari, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kemampuan kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y1) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ● Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ● Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Hustia, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Disiplin kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y1) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ● Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ● Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	(Wenur et al., 2018)	1. Konflik kerja (X1) 2. Stres kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> ● Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ● Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ● Konflik dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
----	----------------------	--	---

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Braaten, 2018) mengemukakan stres kerja adalah keadaan tegang dan tertekan yang dialami karyawan saat tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya melebihi kapasitas yang ada pada dirinya, semakin tinggi intensitas stres kerja pada karyawan maka dapat berdampak kepada kinerja dan menurunnya potensi karyawan. Artinya bahwa disaat stres kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, ketika tingkat stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Chiou (2011) menjelaskan stres kerja bersifat mengganggu pekerjaan, maka semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula gangguan pada kinerja karyawan.

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Masitoh et al., 2020) lingkungan kerja adalah di mana kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas dapat mempengaruhi kinerja mereka, keselamatan, dan kualitas kehidupan pegawai. Lingkungan kerja merupakan komponen berarti bagi karyawan saat menuntaskan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dengan fasilitas lengkap, serta hubungan antar individu yang harmonis dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya bila lingkungan kerja kurang baik serta tidak dapat memenuhi kebutuhan hingga akhirnya dapat mengganggu konsentrasi dan keharmonisan antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh (Arda, 2017) disiplin merupakan hal yang tidak kalah penting dari prinsip-prinsip yang lainnya, yang berarti prestasi kerja dapat dipengaruhi dari kedisiplinan. Melalui dari disiplin yang tinggi kinerja karyawan pada intinya dapat ditingkatkan. Maka dari itu penerapan kedisiplinan kepada karyawan perlu dilakukan sebaik-baiknya oleh perusahaan. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin dari karyawan maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika tingkat disiplin rendah maka akan menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Pendekatan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Rahayu, 2017) populasi menjadi semua objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tentukan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan Bank BPD Jawa Tengah Kantor Cabang Purworejo dengan jumlah 73 karyawan.

1. Responden adalah karyawan berusia 18 sampai lebih dari 30 tahun.
2. Responden bekerja di Bank BPD Jawa Tengah KC Purworejo.
3. Responden memiliki masa kerja < 3 tahun hingga >10 tahun

Menurut (Rahayu, 2017) sampel dicirikan sebagai populasi yang mengandung jumlah dan kualitas populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono (2016) yakni, prosedur untuk memiliki pilihan untuk menentukan contoh yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Purworejo yaitu sebanyak 73 Karyawan. Prosedur sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana semua dari anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.2 Variabel penelitian

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjelasan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Menurut (richard oliver (dalam Zeithml., 2021) definisi operasional ialah suatu alat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	(Tampi, 2014) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dengan nyata dengan perbandingan standar kerja yang sudah disetujui oleh organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantias 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (mas`ud,2004)
Stres Kerja	(Bhastary Dwipayani, 2020) stres kerja merupakan suatu kondisi yang mengharuskan kita untuk melebihi kemampuan yang ada didiri kita diuar batas kemampuan yang dimiliki dan jika terus dilakukan secara berkepanjangan maka akan berdampak ke kesehatannya.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik kerja (Buulolo et al., 2021)
Lingkungan Kerja	(Panjaitan, 2018) lingkungan kerja ialah bagian dari komponen yang sangat	1. Penerangan cahaya di tempat kerja

	penting yang berada di dalam aktivitas kerja karyawan.	2. Temperatur di tempat kerja 3. Keamanan di tempat kerja 4. Kebersihan (dharmawan, mm., 2017)
Disiplin Kerja	(Faslah & Savitri, 2017) disiplin kerja merupakan tindakan karyawan yang dapat menjalankan atau mematuhi semua peraturan dalam bekerja yang telah di terapkan oleh perusahaan.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Khasanah, 2019)

3.3 Alat Analisa

Kuisisioner dijadikan pilihan peneliti dalam pengambilan data pada penelitian ini. Menurut (Shiddiq, 2019) kuisisioner merupakan prosedur pengumpulan data dengan cara memberikan responden atau partisipan seperangkat pertanyaan terkait suatu masalah yang akan diteliti untuk dijawab. Kuisisioner dalam penelitian ini ditujukan untuk Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Kantor Cabang Purworejo.

3.4 Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan program *Spss for Windows* dengan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Koefisien Determinasi, dan Uji f.

3.4.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendefinisikan data-data atau informasi yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian ini mencakup variabel stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa skala *likert* dipergunakan untuk dapat menilai sikap, pendapat, dan pandangan seseorang terhadap lingkungan sosial. Hasil jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan dan diukur menggunakan skala *likert* mempunyai tingkatan dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Maka dari itu, penulis meniptakan pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh keterangan atau data dari responden yang merupakan karyawan Bank BPD Jawa Tengah Kantor Cabang Purworejo. Data yang didapatkan dari responden kemudian dapat diolah menggunakan metode skala *likert*, dimana dalam skala *likert* memiliki lima tingkat preferensi jawaban dengan sebagai berikut

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
-------	------------	--------------------

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Setelah penulis mendapatkan informasi data kuisisioner, kemudian dilakukan perhitungan faktual yang dapat diketahui bobot dari setiap pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Tanggapan yang telah didapat dari responden kemudian ditentukan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang dipertimbangkan, tingkat dampak dari setiap variabel, dan kemudian dimasukkan dalam struktur sederhana untuk memastikan normalnya. m Jika nilai normal diketahui, hasilnya diuraikan.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} = \text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : 5 – 1 = 4
- d. Jarak Interval : (5 – 1) : 5 = 0,8

Tabel 3.3 Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2013:134)

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas

Menurut (Shiddiq, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuisisioner dalam penelitian. Suatu instrumen (daftar pertanyaan) dalam kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validasi bisa dilakukan dengan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dan bernilai positif maka dapat dikatakan pertanyaan pada kuisisioner tersebut valid.

3.4.2.2 Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada teknik pengumpulan data kuisisioner (Faridatunniswah, 2018). Suatu data dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden pada kuisisioner tersebut dijawab secara stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menguji koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai

Cronbach' Alpha > 0,6, artinya pertanyaan atau pertanyaan yang disajikan untuk mengukur variable dapat dipercaya.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diperuntukan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam hal penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan normal apabila hasil dari uji K-S memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dalam penelitian dianggap tidak normal.

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi. Model regresi seharusnya tidak mengandung korelasi di antara variabel bebas. Dalam uji multikolinieritas, kita dapat menggunakan nilai toleransi dan faktor inflasi (VIF) untuk mengukur jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. (Ghozali, 2018).

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidkseragaman varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residual seragam, disebut homogenitas, sedangkan jika terjadi perbedaan, disebut heterogenitas, untuk mengidentifikasi adanya heterogenitas, perlu diperhatikan grafik scatterplot. . jika tidak ada pola dan titik yang jelas tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterogenitas yang terjadi (Ghozali, 2018).

3.4.4 Uji Hipotesis dan Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen.

3.4.4.1 Uji T

Menurut Ghozali (2017:56) Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Dalam konteks penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen, yaitu variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen.

3.4.4.2 Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2015) regresi linier berganda dilakukan untuk memahami seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel independen dan variabel dependen dalam suatu persamaan linier, terutama pada skala pengukuran atau rasio. Dalam penelitian ini, model persamaan linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (diikuti dengan rincian persamaan linier berganda yang sesuai dengan penelitian yang dimaksud) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	: Kinerja karyawan
a	: Koefisien konstanta
b1b2	: Koefisien regresi
X1	: Stres kerja
X2	: Lingkungan kerja
X3	: Disiplin kerja
e	: Standar error

3.4.5 Uji Kelayakan Model

(Yıldırım, 2018) uji kelayakan model memiliki maksud untuk mengetes apakah fungsi regresi tepat dalam mengukur satuan nilai aktual secara statistik

3.4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besa kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini menunjukkan persentasi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model. Semakin tinggi R^2 , semakin baik model dapat menerangkan variasi variabel dependen dan semakin dekat hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan pola yang dijelaskan oleh model (Ghozali, 2018). Nilai R^2 berkisar antara nol dan satu.

3.4.5.2 Uji F

Uji F merupakan uji statistik yang pada dasarnya menguji signifikan secara bersama-sama dari semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Uji F ini digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi secara keseluruhan telah memberikan hasil yang signifikan atau tidak. Secara spesifik, uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa semua koefisien regresi variabel independen adalah nol, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai p dari uji F rendah (biasanya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditentukan sebelumnya), maka kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan sudah memberikan hasil yang signifikan. Namun, jika nilai p dari uji F tinggi, maka kita gagal menolak hipotesis nol, dan dapat menyiratkan bahwa model belum memberikan hasil yang signifikan dan perlu dilakukan penyesuaian atau perubahan pada model tersebut (Ghozali, 2018).