



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas

Mochamad Puguh Andriyanto<sup>1</sup>, Edi Murdiyanto<sup>2</sup>,  
Agung Pambudi Maha Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kediri

Email: [puguhandriyanto012@gmail.com](mailto:puguhandriyanto012@gmail.com) [edimurdiyanto@uniskakediri.ac.id](mailto:edimurdiyanto@uniskakediri.ac.id)  
[agungprambudi@uniska-kediri.ac.id](mailto:agungprambudi@uniska-kediri.ac.id)

**Abstract.** This research aims to determine the influence of the physical work environment, work discipline and work stress on employee performance at the UD Bunga Mas brown sugar factory. The variables used in this research are Physical Work Environment (X1), Work Discipline (X2), Work Stress (X3), and Employee Performance (Y). The research location is the UD Bunga Mas Brown Sugar Factory which is located in Karanglo Hamlet, Tales Village RT 01 RW 04 Ngadiluwih District, Kediri Regency. By using data collection techniques in the form of interviews, questionnaires and observations. Meanwhile, the analysis used uses quantitative methods with multiple linear regression tools using the SPSS version 25.0 software program.

Based on tests carried out by partial linear regression analysis, it shows that the Physical Work Environment (X1) has a negative and insignificant effect on Employee Performance (Y) and Work Discipline (X2) has a positive and insignificant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, the Job Stress variable (X3) has a negative and significant influence on Employee Performance (Y). This shows a significant value for variable X1  $0.116 > 0.05$ , variable X2  $0.538 > 0.05$ , and X3  $0.000 < 0.05$ . Partially, the Physical Work Environment (X1), Work Discipline (X2), and Work Stress (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the UD Bunga Mas Brown Sugar Factory.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Lokasi penelitian di Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas yang terletak di Dusun Karanglo, Desa Tales RT 01 RW 04 Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuisioner, dan observasi. Sedangkan analisis yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan alat regresi linier berganda menggunakan program software SPSS versi 25.0.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan untuk variabel X1  $0,116 > 0,05$ , variabel X2  $0,538 > 0,05$ , dan X3  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

UD Bunga Mas merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang pembuatan gula merah. UD Bunga Mas berada di Desa Tales, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. UD Bunga Mas didirikan pada tahun 2007, bekerja sama dengan petani pada wilayah Ngadiluwih sebagai tengkulak untuk membeli tanaman tebu, bahan baku yang digunakan merupakan tebu dari petani lokal dengan mempertimbangkan standart, pada pemasaran ini gula yang sudah jadi

diambil oleh pengepul dan dipasarkan di luar kota, seperti Surabaya, Yogyakarta dan Jakarta dll.

Kehadiran karyawan pada UD Bunga Mas masih menggunakan sistem konvensional sehingga apabila terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tidak meminta ijin secara formal kepada atasan, hal ini menjadikan target pekerjaan tidak dapat dicapai secara optimal karena kurangnya karyawan sehingga koordinasi dalam pembagian tugas karyawan ikut terganggu. Agar perusahaan dapat mencapai target produksinya, perusahaan mengalihkan beban kerja terhadap karyawan lainnya. Sehingga beban kerja karyawan lain akan meningkat dan dapat menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan lain.

Beban kerja yang tidak merata antara satu karyawan dengan karyawan lainnya memunculkan adanya stres kerja. Seringkali karyawan merasa kualahan karena pencapaian produksi gula merah tidak melihat dengan adanya kondisi mental karyawan pada perusahaan UD Bunga Mas. Kondisi mental karyawan merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja didalam perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mencakup hal-hal seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaruh, dan sebagainya (Kaswan dalam Bukit *et al.*, 2017:11) HRM berkaitan dengan sumber daya manusia, atau orang-orang yang mampu, mau, dan siap berkontribusi terhadap tujuan pemangku kepentingan. Rekrutmen, seleksi, pengembangan, pembayaran, retensi, evaluasi, promosi, dan proses lainnya hanyalah beberapa dari sekian banyak fungsi, kebijakan, aktivitas, dan praktik yang membentuk MSDM sebagai suatu sistem. Agar karyawan dapat berkolaborasi secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, HRM memperhatikan kesejahteraannya.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik menurut Mardiana (dalam Sudaryo, *et al* 2021:47) 'adalah lingkungan dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja'. Karyawan akan merasa lebih aman dan mampu melakukan yang terbaik di lingkungan kerja yang aman. Selain itu, tempat kerja dapat berdampak pada emosi karyawan. Misalnya, jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman melaksanakan tugas di sana dan akan lebih percaya bahwa kinerjanya akan sangat baik. lingkungan dimana para pekerja benar-benar melakukan pekerjaan mereka. Menurut Gie (dalam Norianggono, *et al.*,

2014:3) ‘bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari semua komponen fisik yang ada di lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan’.

### **Disiplin Kerja**

Menghormati dan mematuhi undang-undang yang relevan adalah dua cara seseorang menunjukkan disiplin di tempat kerja. Menurut (Tsauri, 2013) ‘Disiplin adalah cara untuk meningkatkan kemampuan seseorang’. Keinginan seseorang untuk menjunjung tinggi dan memajukan tujuan organisasi secara obyektif melalui ketaatan pada aturan dapat dipupuk melalui kedisiplinan. Disiplin, yang sangat penting bagi perkembangan organisasi, sebagian besar digunakan untuk memotivasi pekerja agar melakukan pengendalian diri baik bekerja sendiri atau dalam tim. Agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif, masyarakat perlu memahami cara mengikuti undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang sudah ada.

### **Stres kerja**

Stres adalah hasil dari ketidakseimbangan antara apa yang dibutuhkan seseorang dan apa yang mereka miliki. Semakin banyak stres yang dialami seseorang, semakin buruk kesehatan pikirannya. Menurut Fahmi (dalam Steven dan Prasetyo, 2020:79)

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (dalam Gilang, 2016:6) Kinerja merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan melihat bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan esok’. Secara teknis, kinerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dan total sumber daya yang digunakan; kinerja tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang diperoleh dan pasar tenaga kerja secara keseluruhan, dan berfungsi sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah perluasan dan aktivitas sumber daya yang digunakan selama kinerja konsisten. Membandingkan keluaran dari beberapa sumber. Kinerja merupakan metrik yang menggambarkan hubungan antara input dan output perusahaan serta kontribusi pekerjanya per satuan waktu.

### **Teori Hubungan Antar Variabel**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (dalam Norianggono *et al.*, 2014:3) ‘lingkungan kerja fisik mengacu pada semua keadaan fisik yang mungkin berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.. Setiap lingkungan kerja fisik termasuk dalam dua kategori. Kategori pertama mencakup lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan berada di dekat mereka. Misalnya, kursi, meja, dll. Sedangkan menurut Gei (dalam Norianggono *et al.*, 2014:3) ‘lingkungan kerja fisik adalah situasi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Ini mencakup

faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tata letak, ergonomi peralatan, dan aspek fisik lainnya yang ada di lingkungan kerja. Kondisi yang baik dalam lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sementara kondisi yang buruk dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan mereka. Karena itu, perusahaan sering berusaha menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung kinerja karyawan dan mengurangi potensi dampak negatifnya’.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (dalam Syafrina, 2017:5) ‘Disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat. Misalnya, disiplin dapat didefinisikan sebagai ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan kebiasaan masyarakat yang berlaku untuk tujuan tertentu’. Disiplin dapat didefinisikan sebagai pengendalian diri untuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan prinsip-prinsip moral dan filosofi pancasila. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017:5) ‘Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma social yang berlaku’. Dengan mempertimbangkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan di mana seseorang atau kelompok orang yang bekerja di perusahaan ingin mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (dalam Steven *et al*, 2020:79) ‘Stres kerja adalah ketika seseorang menekan diri dan jiwa mereka di luar kemampuan mereka, sehingga jika tidak ada solusi untuk itu, ini akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (dalam Steven *et al*, 2020:79) ‘Stres adalah reaksi adaptasi seseorang terhadap stimulus yang memberikan tekanan fisik atau psikologis yang berlebihan’.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya berfokus untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap pada pabrik gula merah UD Bungan Mas serta responden dalam penelitian ini terbatas pada karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:7) penelitian dengan metode kuantitatif, yang didasarkan pada positivisme,

bergantung pada penerapan prinsip ilmiah yang sistematis, obyektif, rasional, dan kongkrit atau empiris. Pada metode ini bisa juga disebut metode discovery, karena pada metode ini ditemukan dan juga dikembangkan oleh iptek baru.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pabrik gula merah UD Bunga Mas yang berada di Dusun Karanglo, Desa Tales RT 01 RW 04 Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Instrumen dianggap valid jika nilai korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah positif dalam nilai probabilitas korelasinya [sig. (2-tailed)] lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05.

**Tabel 1.1**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig. (2-tailed)]	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,631	0,000	Valid
	X1.2	0,452	0,012	Valid
	X1.3	0,583	0,001	Valid
	X1.4	0,511	0,004	Valid
	X1.5	0,547	0,002	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai korelasi (*Pearson Correlation*) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikasi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel 1.2**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig. (2-tailed)]	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,696	0,000	Valid
	X2.2	0,505	0,004	Valid
	X2.3	0,485	0,007	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel Disiplin Kerja dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai korelasi

(Pearson Correlation) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikasi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel 1.3**

**Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)**

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig (2-tailed)]	Keterangan
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,452	0,012	Valid
	X3.2	0,643	0,000	Valid
	X3.3	0,558	0,001	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel Stres Kerja dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai korelasi (Pearson Correlation) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikasi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel 1.4**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig (2-tailed)]	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,538	0,002	Valid
	Y1.2	0,474	0,008	Valid
	Y1.3	0,499	0,005	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel Kinerja Karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai korelasi (Pearson Correlation) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikasi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya  $> 0,6$

**Tabel 1.5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,694	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,649	4	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,641	4	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	4	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's alpha* variabel Lingkungan Kerja fisik, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

**Tabel 1.6**  
**Uji Normalitas**

Sig.	Taraf Sig.	Hasil	Keterangan
0,200	0,05	0,200 > 0,05	Berdistribusi normal

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 diatas diperoleh hasil untuk uji normalitas dengan metode One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai asymp Sig lebih besar 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

**Tabel 1.7**  
**Uji Multikolinieritas**

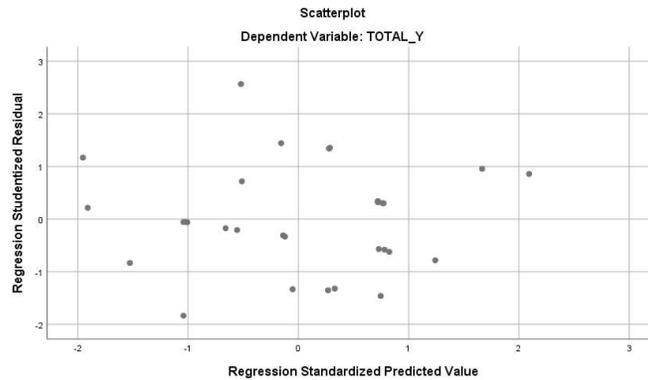
Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,950	1,053	Nilai tolerance $\leq 0,10$ , Nilai VIF $\geq 10$	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,960	1,042	Nilai tolerance $\leq 0,10$ , Nilai VIF $\geq 10$	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Stres Kerja (X3)	0,954	1,048	Nilai tolerance $\leq 0,10$ , Nilai VIF $\geq 10$	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,053 (variabel lingkungan kerja fisik), 1,042 (variabel disiplin kerja), 1,048 (stres kerja). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Plot dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1.8**

### Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan gambar 1.8 diatas terlihat bahwa plot menyebar secara diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Value*. Oleh karena itu berdasarkan grafik tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

### Uji Linieritas

Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linear

**Tabel 1.9**

### Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation From Linierity	Keterangan
X1*Y	0,738 $>0,05$	Linier
X2*Y	0,679 $>0,05$	Linier
X3*Y	0,094 $>0,05$	Linier

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 1.9 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen telah berhubungan secara linier terhadap variabel dependen, sehingga uji linieritas terpenuhi dan penelitian bisa dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya.

## Analisis Regresi Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menentukan dan memprediksi apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) atau seberapa besar pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Hasil tes adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.10**

### Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Regresi (B)	Sig-t	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-0,056	0,116	H1: ditolak
Disiplin Kerja (X2)	0,035	0,538	H2: ditolak
Stres Kerja (X3)	-0,281	0,000	H3: diterima
Signifikansi F	8,031	0,001	H4: diterima
Tingkat Kesalahan			0,05
Konstanta (a)			16,355
Y			Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 16,355 - 0,056 X_1 + 0,035 X_2 - 0,281 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,355 artinya bila lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), stres kerja (X3) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 16,355
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar -0,056 bernilai negatif hal ini berarti jika variabel karakteristik lingkungan kerja fisik (X1) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,056 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,035 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X1) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,035 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar -0,281 bernilai negatif, hal ini berarti jika variabel stres kerja (X3) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,281 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini dapat ditampilkan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.11**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,116	H1 ditolak dan H0 diterima
Disiplin Kerja (X2)	0,538	H2 ditolak dan H0 diterima
Stres Kerja (X3)	0,000	H3 diterima dan H0 ditolak

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 25.0 diketahui bahwa :

- 1) Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai Sig-t sebesar  $0,116 > 0,005$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.
- 2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai Sig-t  $0,538 > 0,005$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.
- 3) Stres kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai Sig-t  $0,000 > 0,005$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

#### Uji f (Uji Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji f ini dapat ditampilkan dalam sebuah tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.12**  
**Hasil Uji F**

Signifikaansi	Kesimpulan
0,001	H4 diterima dan H0 ditolak

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 25.0 diketahui bahwa :

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 yang lebih besar dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan

kerja fisik, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas. Maka H4 diterima dan H0 ditolak.

### **Interpretasi**

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa untuk mengetahui variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas adapun analisis setiap variabel adalah :

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas**

Hasil uji statistik antara lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig uji t sebesar 0,116 dan nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.  $0,116 > 0,05$  artinya H0 diterima dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

UD Bunga Mas memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang tertata dan tingkat kebersihannya masih belum terjaga. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan akibat karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan yang kurang nyaman. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Styawan dan Bowono (2017) bahwa lingkungan kerja di BPPKAD Kabupaten Seragen tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas**

Berdasarkan hasil analisis statistik pada variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai sig uji t sebesar 0,538. Hal tersebut menunjukkan bahwa 0,538 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.  $0,538 > 0,05$  artinya H0 diterima H2 ditolak. Sehingga disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

Disiplin kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. UD Bunga Mas memiliki aturan yang tidak fleksibel kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, *et al.*, (2021) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas**

Hasil penelitian dari uji statistic variabel pengaruh stres kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai sig uji t sebesar 0,000.  $0.000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Sehingga variabel stres kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

UD Bunga Mas memiliki tingkat kerja yang tinggi namun gajinya tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan selain itu proses produksi yang tidak pasti menjadikan pekerja tidak memiliki penghasilan tetap. Hal ini menyebabkan meningkatkan stres kerja dan kinerja karyawanpun ikut menurun. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Steven dan Prasetio (2020) dimana stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan yang dilihat dari uji F diperoleh nilai sig uji F 0,001.  $0,001 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukan variabel lingkungan fisik (X1), disiplin kerja (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari hari. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk aturan atau arahan dalam membentuk individu untuk menjadi lebih baik, sehingga perusahaan yang mengimplementasikan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan begitu pula tingkat stres kerja yang rendah akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan juga perusahaan. Sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini pada pabrik gula merah UD Bunga Mas menunjukan bahwa tidak adanya korelasi antara lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan :

1. Hasil tersebut menunjukan variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas.

Hal ini dapat disebabkan karena UD Bunga Mas memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang tertata dan tingkat kebersihannya masih belum terjaga. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja.

2. Hasil tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas. Akibat adanya aturan yang tidak fleksibel kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Hasil tersebut menunjukkan variabel stres kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas. Hal ini dapat disebabkan karena tingkat kerja yang tinggi namun gajinya tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan selain itu proses produksi yang tidak pasti menjadikan pekerja tidak memiliki penghasilan tetap.
4. Hasil tersebut menunjukkan variabel lingkungan fisik (X1), disiplin kerja (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula merah UD Bunga Mas. Pengelolaan lingkungan kerja fisik yang baik pada perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan Selain itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberi mereka disiplin kerja yang fleksibel. Selain itu, organisasi dapat mengontrol tingkat stres kerja dengan membantu mengontrol kinerja karyawan.

## **Saran**

### **Saran bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dalam memahami lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel baru atau menggunakan perusahaan lain dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil yang mendekati kebenaran.

### **Saran bagi Perusahaan**

Bagi manajemen pabrik gula merah UD Bunga Mas, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara :

1. Lingkungan kerja fisik yang ada pada UD Bunga Mas memiliki tingkat efektifitas dan efisiensi yang mini misalnya peralatan dan perlengkapan yang tidak tertata sehingga kerja karyawan pun terganggu dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan dengan menata peralatan dan perlengkapan.

2. Disiplin kerja pada UD Bunga Mas memiliki tingkat fleksibilitas yang rendah, hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki keleluasaan dalam bekerja. Seharusnya perusahaan tetap memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal ini yaitu mengenai disiplin kerja namun tentunya masih sesuai dengan regulasi yang berlaku.
3. Stres kerja yang ada di UD Bunga Mas memiliki tingkat stres kerja yang tinggi  
Salah satu faktor penyebab adalah tingkat produksi pada perusahaan tidak menentu sehingga hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki penghasilan yang tetap, selain itu tingkat kerja yang tinggi tidak seimbang dengan upah yang diperoleh. Perusahaan seharusnya, memiliki jadwal produksi yang tetap serta memberikan tunjangan kepada karyawan.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Bukit, B., Malusa, T. and Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Zahir Publishing.
- Gilang, E. C. dan A. (2016) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I', *Analisis Kesejahteraan Mustahiq dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah*, v(Syariah Economic, Zakat), pp. 1–7. Available at: file:///D:/Jurnal Puguh/jurnal kinerja karyawan/judul 2 jurnal PG/jurnal lingkungan kerja.pdf.
- Irawan, Kusjono and Suprianto (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: <http://dx.doi.org/> DOI: 10.32493/jmw.v1i3.15117 p-ISSN: 1(3), pp. 176–185. doi: 10.32493/jmw.v1i3.15117.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D. and Ruhana, I. (2014) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), pp. 1–10.
- Putri, W. S., Radhiyah and Nugraha, susanta hadi (2015) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KIMIA FARMA, Tbk. SEMARANG', *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, (10), pp. 1–8. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Steven, H. J. and Prasetyo, A. P. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), pp. 78–88. doi: 10.32528/ipteks.v5i1.3022.
- Styawan, I. and Bowono, A. D. B. (20017) 'PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)', *Seminar Nasional dan The 4th Call for Syariah Paper*, pp. 234–251.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A. and Sofiati, N. A. (2021) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. yogyakarta: ANDI (Anggota

IKAPI). Available at: 978 - 979 - 29 - 7087 - 6.

Sugiyono, D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru', *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), pp. 1–12.  
Available at: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.

Tsauri, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Journal of Modern African Studies*.