

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ameri Jasa Antares Andalan

The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance at PT. Ameri Jasa Antares Andalan

Valentina^a, Andre Fitriano^{b*}, David^c, Bambang Sutejo^d

PUI PT Human Resource Management Research And Innovation Center, Universitas

Prima Indonesia^{a,b,c}

Universitas Battuta^d

Email: andrefitriano@unprimdn.ac.id

Abstract

PT. Ameri Jasa Antares Andalan is a security service company currently facing a decline in employee performance, marked by reduced quality, quantity, punctuality, and task completion ability. This decline is attributed to a lack of accuracy, delays, as well as poor time management and work skills. The performance drop is suspected to be influenced by an unsupportive work environment (lighting, temperature, interpersonal relations), low discipline (frequent tardiness and absenteeism), and work-related stress caused by excessive pressure and demands. This study aims to analyze the influence of work environment, discipline, and stress on employee performance. The entire population of 97 employees was used as the sample (saturated sampling). The results show that all three variables, both individually and simultaneously, have a significant impact on employee performance at PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.

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

Abstrak

PT. Ameri Jasa Antares Andalan adalah perusahaan jasa keamanan yang tengah mengalami penurunan kinerja karyawan, ditandai dengan menurunnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian, keterlambatan, serta manajemen waktu dan keterampilan kerja yang tidak optimal. Penurunan kinerja diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung (pencahayaan, suhu, hubungan antar karyawan), rendahnya disiplin (sering terlambat dan absen), serta stres kerja akibat tekanan dan tuntutan berlebih. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan stres terhadap kinerja karyawan. Seluruh populasi karyawan sebanyak 97 orang dijadikan sampel (sampel jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan.

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

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang terus mengalami perkembangan pesat, kemajuan dalam bidang teknologi dan komunikasi telah membawa perubahan besar dalam cara perusahaan menjalankan kegiatan operasional mereka sehari-hari. Persaingan di pasar menjadi semakin ketat, sehingga hanya perusahaan yang memiliki daya saing tinggi dan berkelanjutan yang mampu bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral. SDM tidak hanya menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan aktivitas bisnis, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan serta keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya meraih keberhasilan. Pimpinan perusahaan umumnya mengharapkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi kerja yang maksimal dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset penting dalam pengembangan internal perusahaan, tetapi juga sebagai bagian dari kontribusi terhadap pembangunan nasional. Oleh karena itu, pengembangan dan pengelolaan SDM perlu menjadi prioritas utama agar perusahaan mampu mencapai tujuan strategis seperti peningkatan laba dan pertumbuhan berkelanjutan.

Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk terus berkomitmen dalam meningkatkan kualitas serta kepuasan kerja karyawannya agar sejalan dengan visi dan misi strategis yang telah ditetapkan. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan kebijakan serta program pengembangan yang fokus pada peningkatan kompetensi, keterampilan, dan kinerja secara menyeluruh. Langkah ini bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan, memperkuat posisi di pasar, dan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT. Ameri Jasa Antares Andalan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan bagi berbagai perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, teridentifikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kemampuan kerja. Dari sisi kualitas, hasil pekerjaan karyawan sering kali tidak sesuai dengan standar perusahaan akibat kurangnya ketelitian dan fokus. Sementara dari segi kuantitas, banyak tugas yang tidak terselesaikan atau mengalami penundaan. Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu juga mengindikasikan manajemen waktu yang tidak efisien, sehingga mengganggu kelancaran proses kerja. Di sisi lain, kemampuan karyawan dalam hal teknis maupun dalam menyelesaikan tugas kompleks juga menunjukkan penurunan. Kondisi ini menegaskan perlunya perhatian terhadap peningkatan aspek-aspek tersebut agar target operasional perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja ini antara lain adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menghambat produktivitas karyawan. Misalnya, pencahayaan yang tidak memadai, suhu ruangan yang tidak ideal, dan tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi dan efektivitas kerja. Hubungan kerja yang tidak harmonis antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan juga menciptakan suasana yang tidak mendukung kerja sama tim, yang pada akhirnya menghambat kelancaran komunikasi dan kolaborasi.

Rendahnya tingkat disiplin kerja juga menjadi kendala signifikan. Ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, seperti sering datang terlambat, tidak mematuhi jadwal kerja, atau sering absen tanpa alasan jelas, menjadi indikasi lemahnya kedisiplinan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung tidak terorganisir dalam bekerja, sehingga target sering tidak tercapai dan rekan kerja lainnya harus menanggung beban tambahan.

Selain itu, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik menyebabkan menurunnya motivasi, fokus, dan kesehatan karyawan. Tekanan kerja yang berlebihan, tuntutan dari atasan, serta tenggat waktu yang ketat membuat karyawan merasa tertekan, yang berdampak negatif pada kinerja dan kualitas hasil kerja. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres, meningkatkan kondisi kerja, serta menanamkan disiplin yang baik

untuk memastikan kinerja karyawan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Metode

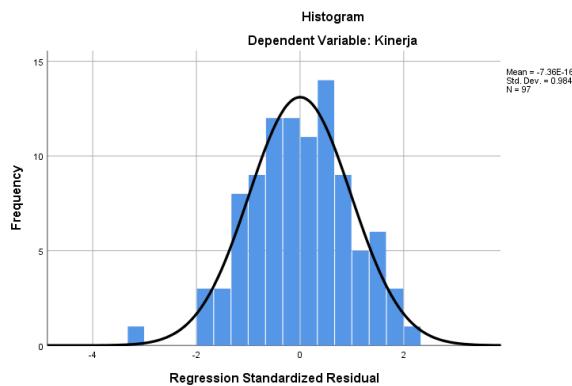
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena memiliki struktur yang terorganisir dan sistematis. Jenis penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif dengan sifat kausal atau eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua peristiwa yang berbeda. Dalam hal ini, perubahan pada variabel bebas (independen) diasumsikan akan memengaruhi variabel terikat (dependen). Populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu dalam ruang lingkup wilayah dan waktu tertentu yang menjadi objek pengamatan. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan, berjumlah 97 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh melalui survei, menghasilkan jawaban dalam bentuk angka-angka yang bersifat objektif dan tidak menimbulkan perbedaan interpretasi bagi pembaca. Sumber data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dan diinterpretasikan dalam bentuk angka absolut (parametrik) sehingga memungkinkan untuk menentukan besarnya. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui pihak ketiga, seperti laporan publikasi, buku pedoman, pustaka dari lembaga tertentu, dan disajikan dalam bentuk angka nominal tertentu.

Model penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena berdasarkan data numerik yang diperoleh, disajikan dalam bentuk tabel, diagram, atau grafik. Teknik analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal, uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel independen secara berlebihan melalui nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan atau tidak. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$. Untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan, di mana keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05.

3. Hasil Dan Pembahasan

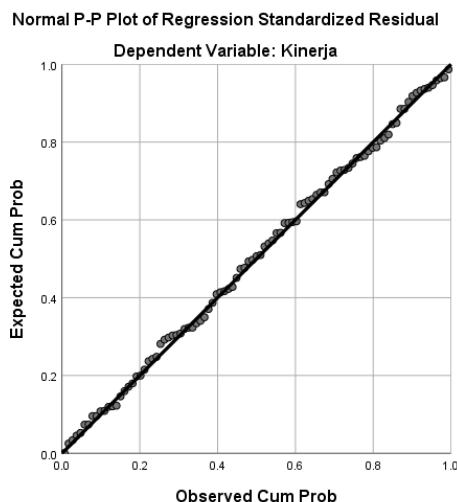
Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah salah satu prosedur dalam statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu sampel berasal dari distribusi normal atau tidak. Distribusi normal sendiri merupakan salah satu asumsi penting dalam berbagai analisis statistik, seperti regresi linier, ANOVA, dan uji parametrik lainnya. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	97
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	2.77392722
	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	.034
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

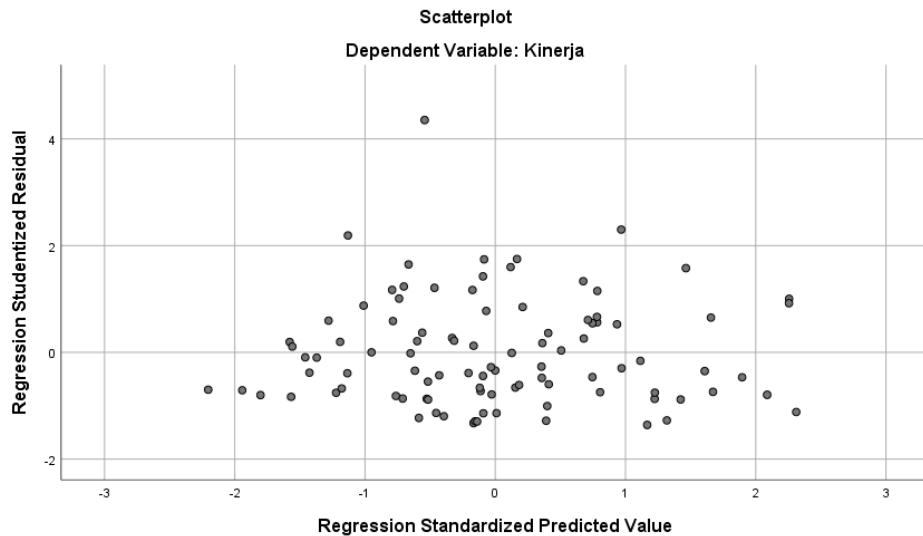
Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.970	2.770		3.238	.002		
Lingkungan Kerja	.565	.075	.543	7.542	.000	.635	1.574
Disiplin Kerja	.340	.071	.339	4.788	.000	.658	1.520
Stres Kerja	-.136	.059	-.137	-2.309	.023	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk setiap variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 . Maka dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.276	1.639	1.388
	Lingkungan Kerja	.056	.044	.162
	Disiplin Kerja	-.052	.042	-.157
	Stres Kerja	-.005	.035	-.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.970	2.770	3.238	.002	
	Lingkungan Kerja	.565	.075	.543	7.542	.000
	Disiplin Kerja	.340	.071	.339	4.788	.000
	Stres Kerja	-.136	.059	-.137	-2.309	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\text{Kinerja} = 8,970 + 0,565 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,340 \text{ Disiplin Kerja} - 0,136 \text{ Stres Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 8,970. Artinya jika variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Stres Kerja (X₃) bernilai 0 maka Kinerja (Y) adalah sebesar 8,970.
2. Jika ada peningkatan Lingkungan Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 56,5%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 34%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Stres Kerja maka Kinerja akan menurun sebesar 13,6%.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	2.818

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,684. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 68,4%. Sementara itu, sisa 31,6% berasal dari pengaruh variabel bebas lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1672.590	3	557.530	70.192	.000 ^b
	Residual	738.689	93	7.943		
	Total	2411.278	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sedangkan F hitung tercatat sebesar 70,192 dengan nilai sig.a sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara F hitung dan F tabel membuktikan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.970	2.770		3.238	.002		
Lingkungan Kerja	.565	.075	.543	7.542	.000	.635	1.574
Disiplin Kerja	.340	.071	.339	4.788	.000	.658	1.520
Stres Kerja	-.136	.059	-.137	-2.309	.023	.942	1.062

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai hitung sebesar 7,542 menunjukkan bahwa hitung lebih besar daripada ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Kinerja.
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), nilai hitung yang tercatat adalah 4,788 , yang juga lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.
3. Untuk variabel Stres Kerja (X3), nilai hitung sebesar 2,309 menunjukkan bahwa hitung lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara Stres Kerja dan Kinerja.

Pembahasan

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai hitung sebesar 7,542 menunjukkan bahwa hitung lebih besar daripada ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan antar karyawan yang harmonis, dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, merasa nyaman, dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Pada variabel Disiplin Kerja (X2), nilai hitung yang tercatat adalah 4,788 , yang juga lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, kedisiplinan merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi biasanya akan lebih tertib dalam mematuhi peraturan perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan etos kerja yang baik, tetapi juga memengaruhi pencapaian target individu maupun tim dalam organisasi.

Untuk variabel Stres Kerja (X3), nilai hitung sebesar 2,309 menunjukkan bahwa hitung lebih besar dari ttabel (1,987), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara Stres Kerja dan Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Namun, arah pengaruh yang ditunjukkan bersifat negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi

tingkat stres yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin menurun pula kinerja mereka. Stres yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, dan bahkan memengaruhi kondisi fisik maupun mental seseorang. Tekanan dari atasan, beban kerja yang berlebihan, atau konflik internal di tempat kerja dapat menjadi pemicu stres yang berdampak buruk pada hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan pengelolaan stres yang efektif agar karyawan dapat tetap bekerja dengan produktif tanpa terbebani tekanan yang berlebihan.

Nilai Ftabel sebesar 2,70 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sedangkan Fhitung tercatat sebesar 70,192 dengan nilai sig.a sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara Fhitung dan Ftabel membuktikan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, ketiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil ini menguatkan bahwa peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, serta tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan dalam upaya meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh.

4. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan. Secara parsial, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik maupun sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian hasil kerja yang optimal. Selain itu, Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab individu merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang baik. Selanjutnya, Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja, dengan arah pengaruh negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara seimbang untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara menyeluruh.

5. Daftar Pustaka

- Afandi. (2022). *Human Resource Management: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Fathoroni, dkk. (2020). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian*. Surabaya: Citra Ilmu.

Hadi & Hanurawan. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Hasibuan. (2022). *Manajemen SDM untuk Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Medan: Bina Pustaka.

Herlina. (2019). *Statistik dan Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Pustaka Ilmiah.

Malik. (2022). *Strategi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Metodologi Penelitian

Priyatno. (2018). *Analisis Statistik dengan SPSS dan Aplikasi dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rachmad, dkk. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Media Akademik.

Rahmadhani. (2019). *Desain Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel*. Surabaya: Lintas Media.

Rismawati & Mattalata. (2022). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Karyawan dalam Organisasi*. Makassar: Lintas Ilmu.

Robin, dkk. (2024). *Statistik dan Metode Penelitian untuk Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Graha Pustaka.

Roesminingsih, et al. (2024). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Mitra Pustaka.

Sinaga, et al. (2020). *Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Medan: Cahaya Ilmu.

Siregar. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Pengolahan Data Statistik*. Medan: Bina Pustaka.

Sisca, et al. (2020). *Dinamika Perilaku Organisasi dalam Lingkungan Kerja*. Surabaya: Lintas Media.

Sudaryo, et al. (2023). *Perilaku Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Mitra Wacana.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Terimajaya, dkk. (2024). *Metode Penelitian Eksperimen dan Aplikasinya*. Bandung: Sinar Ilmu.

Vanchapo. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Nusantara Press.

Wijaya, dkk. (2024). *Teknik Analisis Data dalam Penelitian Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru.

Wijono. (2023). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Press.

Yuliana, dkk. (2024). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Multidisipliner*. Jakarta: Cahaya Ilmu.