

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. OSI *ELECTRONICS* BATAM**

JURNAL



RIZKI AYU
NPM : 19.02.0.129

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
BATAM
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. OSI *ELECTRONICS* BATAM**

Rizki Ayu¹, Yannik Ariyati, S.E., M.M², Ferry Muliadi Manalu, S.Sos., M.M³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
E-mail : rizkiayu898@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
E-mail : yannik_ariyati@yahoo.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
E-mail : ferry_manalu@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antar variabel independen antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSI *Electronics* Batam. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. OSI *Electronics* Batam sebanyak 78 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode Slovin dengan jumlah sebanyak 78 orang/karyawan.. Uji coba instrumen dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada Uji t, pada variabel lingkungan kerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, pada variabel disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, pada variabel pengalaman kerja (X3) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, pada variabel stres kerja (X4) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Pengalaman kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect partially and simultaneously between independent variables including work environment, work discipline, work experience, and work stress on the performance of employees of PT. OSI Electronics Batam. The population used is the employees of PT. OSI Electronics Batam with 78 employees. Sampling in this study used the Slovin method with a total of 78 people/employees. Instrument trials were analyzed using validity tests and reliability tests. The results of the study show that the variables of work environment, work discipline, work experience, and work stress have a significant effect simultaneously on employee performance. Research on the t test, on the work environment variable (X1) there is no significant effect on performance, on the work discipline variable (X2) there is a significant effect on performance, on the work experience variable (X3) there is a significant effect on performance, on the variable work stress (X4) has no significant effect on employee performance.

Keywords : *Work environment, Work discipline, Work experience, work stress and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan . Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan dari suatu perusahaan pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi/instansi perusahaan sebagai penggerak pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Suatu perusahaan sering kali menghasilkan kinerja yang berbeda-beda disetiap individu karyawan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil oleh pikiran dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud dilihat dihitung jumlahnya akan tetapi dalam banyak hasil oleh pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan. Bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang efisien. Beberapa indikator kerja seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja sangatlah penting di perusahaan agar perusahaan dapat berkembang namun disamping itu ada hal penting yang harus diperhatikan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat kelengkapan kerja .Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT. OSI *Electronics* Batam masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya disebut kesadaran. Sedangkan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak disebut kesediaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. OSI *Electronics* Batam yaitu masih banyak setiap bulannya karyawan yang tidak hadir dan masih banyak juga karyawan yang sering datang terlambat ini akan berakibat pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal karena diselesaikan dengan hanya menggunakan sisa waktu akibat keterlambatan datang.

Menurut Pepah (2019) mendefinisikan pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, dengan pengalaman kerja yang memiliki maupun untuk mengambil keputusan dan dapat memberikan kinerja yang baik untuk memajukan usaha yang dijalani .

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. OSI *Electronics* Batam yaitu masih banyak karyawan yang diterima bekerja tanpa adanya pengalaman kerja hal ini mengakibatkan perusahaan harus mengorbankan waktu, tenaga, dan uang perusahaan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut. Dengan adanya pengalaman kerja yang didapatkan oleh seseorang maka orang tersebut akan lebih cakap dan terampil serta dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan mudah. Selain itu pengalaman kerja yang tinggi atau banyak menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran atau pekerjaan. Dimana dengan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stress kerja menurut Badeni dalam Calvin et al (2013) adalah ketegangan atau tekanan emosional yang di alami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar dalam hal ini terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. OSI *Electronics* Batam yaitu tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, beberapa karyawan sering tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan alasan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menyebabkan kurangnya tenaga kerja yang ada diperusahaan dan leader kesulitan untuk mencari pengganti.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini sebagai topik bahasan dalam penulisan ilmiah yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSI *Electronics* Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini penulis akan menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini diambil dari jumlah karyawan pada *departemen* produksi *intraco* aplus sebanyak 78 orang pada PT. OSI *Electronics* Batam.

2. Sampel

Pada penelitian ini populasi yang dimiliki adalah dibawah 100 orang yaitu 78 karyawan PT. Osi Electronics Batam, dengan demikian Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, dimana jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini harus menggunakan alat ukur skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen penelitian yang menggunakan skala *Likert* dapat dibuat memberikan tingkat skor-skor pengukuran.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

H0 diterima jika signifikan dari tingkat Alpha 0,05 H1 diterima jika lebih dari tingkat Alpha 0,05. Jika nilai positif dari r hitung $>$ r table, maka item dapat dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya. Disini r table sebesar 0,222.

Variabel	Item	Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,611	0,222	Valid
	X1.2	0,828	0,222	Valid
	X1.3	0,833	0,222	Valid
	X1.4	0,748	0,222	Valid
	X1.5	0,787	0,222	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,568	0,222	Valid
	X2.2	0,385	0,222	Valid
	X2.3	0,502	0,222	Valid
	X2.4	0,404	0,222	Valid
	X2.5	0,445	0,222	Valid
	X2.6	0,417	0,222	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,438	0,222	Valid
	X3.2	0,568	0,222	Valid
	X3.3	0,390	0,222	Valid
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,226	0,222	Valid
	X4.2	0,348	0,222	Valid
	X4.3	0,274	0,222	Valid
	X4.4	0,266	0,222	Valid
	X4.5	0,278	0,222	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,471	0,222	Valid
	Y.2	0,306	0,222	Valid
	Y.3	0,444	0,222	Valid
	Y.4	0,388	0,222	Valid
	Y.5	0,413	0,222	Valid
	Y.6	0,230	0,222	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS Versi 25 (2023)

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari $>$ r table dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil.

Kriteria penilaian Uji Reliabilitas adalah :

- 1) Apabila Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka instrument tersebut reliable
- 2) Apabila Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka instrument tersebut tidak reliable

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Item Total Statistics			
Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,912	Reliabilitas
	X1.2	0,912	Reliabilitas
	X1.3	0,910	Reliabilitas
	X1.4	0,912	Reliabilitas
	X1.5	0,915	Reliabilitas
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,911	Reliabilitas
	X2.2	0,913	Reliabilitas
	X2.3	0,910	Reliabilitas
	X2.4	0,911	Reliabilitas
	X2.5	0,911	Reliabilitas
	X2.6	0,913	Reliabilitas
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,912	Reliabilitas
	X3.2	0,910	Reliabilitas
	X3.3	0,913	Reliabilitas
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,916	Reliabilitas
	X4.2	0,916	Reliabilitas
	X4.3	0,915	Reliabilitas
	X4.4	0,917	Reliabilitas
	X4.5	0,917	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,911	Reliabilitas
	Y.2	0,912	Reliabilitas
	Y.3	0,912	Reliabilitas
	Y.4	0,912	Reliabilitas
	Y.5	0,911	Reliabilitas
	Y.6	0,916	Reliabilitas

Sumber : hasil olah data SPSS Versi 25 (2023)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel dari lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, stress kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan ini reliable.

PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel Independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) . hasil uji analisis regresi *Coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 25 terlihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,999	2,197		3,186	,002
	lingkungan kerja	,026	,098	,029	,268	,789
	disiplin kerja	,280	,102	,302	2,737	,008
	pengalaman kerja	,772	,176	,466	4,380	,000
	stres kerja	,061	,092	,059	,655	,514

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS Versi 25 (2023)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS V. 25

- Variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai t hitung $0,268 < t \text{ table } 1,993$ dan tingkat signifikan $0,789$ lebih besar dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
- Variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai t hitung $2,737 > t \text{ table } 1,993$ dan tingkat signifikan $0,008$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 diterima dan h_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.
- Variabel Pengalaman kerja (X3) dengan nilai t hitung $4,380 > t \text{ table } 1,993$ dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja
- Variabel stres kerja (X4) dengan nilai t hitung $0,655 < t \text{ table } 1,993$ dan tingkat signifikan $0,514$ lebih besar $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan pada uji F adalah sebesar $0,05$ (5%). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima sedangkan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak . berikut ini adalah hasil uji simultan F.

Tabel 9. Model Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,190	4	89,798	20,705	,000 ^b
	Residual	316,605	73	4,337		
	Total	675,795	77			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), stres kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja						

Sumber : hasil olah data SPSS Versi 25 (2023)

Dari tabel diatas maka secara bersama-sama antara variabel Independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel Dependen (kinerja karyawan) yang dijelaskan oleh nilai f hitung sebesar 20,705 > dari f table 2,495 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya Ho diterima dan Ha ditolak yaitu secara bersama-sama

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,532	,506	2,08256
a. Predictors: (Constant), stres kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : hasil olah data SPSS Versi 25 (2023)

Dari table koefiensi Determinasi (R²) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,506. Hasil menunjukkan bahwa 50,6% sedangkan selisihnya 49,4 (100% - 50,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesa lingkungan kerja secara parsial artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSI *Electronics* Batam.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesa disiplin kerja secara parsial artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSI *Electronics* Batam.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesa pengalaman kerja secara parsial artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSI *Electronics* Batam.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesa stress kerja secara parsial artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSI *Electronics* Batam.

5. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), pengalaman kerja (X3), dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen kinerja karyawan (Y).

SARAN

1. Memberikan tempat yang nyaman dan kondusif ditempat kerja sesuai dengan kondisi tubuh karyawan agar tidak terlalu dingin dan terlalu panas. Dan memperbesar area loker agar tidak sempit dan banjir.
2. Menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Karyawan PT. OSI *Electronics* Batam yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada para karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.
4. Perusahaan memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, hendaknya perusahaan dapat mengadakan fun day agar karyawan tidak terlalu stress akibat kerja yang terlalu berat.
5. Karyawan juga perlu meningkatkan kinerjanya sebagai tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan pekerjaan di PT. OSI *Electronics* Batam supaya perusahaan juga mampu bersaing dengan perusahaan manufaktur lainnya.