

**ANALISIS DAMPAK STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS
INDONESIA (PERSERO) KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

LILIK NILAMSARI

NPM 19.1.02.02.0118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh :

LILIK NILAMSARI

NPM 19.1.02.02.0018

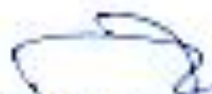
Judul :

**ANALISIS DAMPAK STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS
INDONESIA (PERSERO) KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal : 06 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Basthomi Murchi, M.M.
NIDN. 0715127402

Dosen Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S., SH., M.M.
NIDN: 0701018607

Skripsi Oleh:

LILIK NILAMSARI

NPM 19.1.02.02.0118

Judul:

ANALISIS DAMPAK STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2023

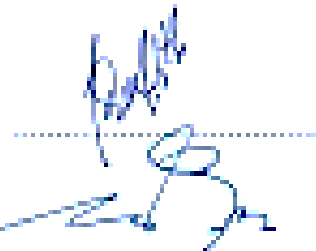
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Daschaumi Muslih, M.M.



2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak



3. Penguji II : Dodi Kusuma Eladi S., SH., M.M.

.....

Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Sulungta, M.M.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Lilik Nilamsari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Ngajuk, 25 April 2001
NPM : 19.1.02.02.0118
Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ SI Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis dicantumkan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 06 Juli 2023

Yang Menyatakan



LILIK NILAMSARI
NPM : 19.1.02.02.0118

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis”

PERSEMBAHAN :

Bismillahirrahmanirahim

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ✚ Diri saya sendiri Lilik Nilamsari terimakasih telah bertahan dan berjuang dengan penuh kesabaran hingga sampai di titik ini.
- ✚ Ibu Supiah, Ibu hebat, Ibu kuat, Ibuku Pahlawanku. Meskipun Ibu hanya lulusan SD namun Ibu adalah sosok yang memetingkan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya meski dengan perjuangan yang tidak mudah. Doa Ibu yang tiada henti untuk mendoakan anak-anaknya agar kelak menjadi anak yang sukses. Beliauah yang mendidik dan membesarkan saya dan kedua adik saya dengan penuh kasih sayang.
- ✚ Ayah Wardoyo, Ayah hebat dan sabar. Beliauah yang selalu mengajarkan anak-anaknya untuk rendah diri dan selalu kuat dalam menjalani hidup.
- ✚ Kedua adik saya Rangga dan Ambar terimakasih telah sudi direpotkan kakakmu ini saat berproses dan selalu memberi support.
- ✚ Teman sekaligus sahabat saya (Galuh Indah Purwaningrum, Septiana Firdayanti, Elita Melinia) mereka penolong disaat saya merasa bingung dalam menyusun skripsi. Terimakasih telah saling memberi dukungan dan semangat satu sama lain.

ABSTRAK

Lilik Nilamsari : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

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

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. Kinerja karyawan merupakan variabel *dependen* dalam penelitian ini, sedangkan variabel *independen* adalah stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Data diperoleh dari karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. Jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil *adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,624 atau 62,4% yang artinya bahwa besarnya pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,6% diterangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sarannya untuk kedepannya PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri agar mengurangi stres kerja pada karyawan dengan mengurangi tugas-tugas yang diberikan, dan untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan membuat peraturan dengan sanksi yang berat dan memberikan lingkungan yang nyaman dan aman di area perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen UN PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UN PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Restin Meilina, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Basthoumi Muslih, M.M. selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., SH., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi
6. Kedua orang tua yang sangat kusayangi, yang selalu memberikan Doa dan dukungannya.
7. Teman-teman dan sahabat yang memberi semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 27 Juli 2023

Lilik Nilamsari
19.1.02.02.0118

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja karyawan	9
2. Stres Kerja.....	12
3. Disiplin Kerja.....	16
4. Lingkungan Kerja	21
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Kerangka Konsep.....	30
E. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	33
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	36
C. Tempat dan waktu Penelitian	37
D. Populasi dan sampel	38

E. Instrumen Penelitian dan Teknik pengumpulan Data	38
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
G. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	52
1. Sejarah Singkat	52
2. Visi Misi PT Pos Indonesia.....	54
3. Struktur Organisasi	54
4. Gambaran Umum Responden.....	57
a. Data Responden berdasarkan jenis kelamin	58
b. Data Responden Berdasarkan Usia	58
c. Data Responden berdasarkan jabatan.....	59
B. Deskripsi Data Variabel.....	59
1. Deskripsi Variabel Bebas.....	59
a. Stres Kerja	59
b. Disiplin Kerja	62
c. Lingkungan Kerja.....	65
2. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).....	70
C. Hasil Analisis Data	72
1. Pengujian Asumsi Klasik	72
a. Uji Normalitas	72
b. Uji Multikolinearitas	74
c. Uji Heteroskedastisitas	75
d. Uji Linieritas	76
2. Analisis Regresi Linier Berganda	77
3. Pengujian Hipotesis	79
a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	79
b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F).....	80
4. Koefisien Determinasi (R ²)	81
D. Pembahasan	82

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 90

B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA 92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Data Penerimaan dan Target Paket	4
2.1 Penelitian Terdahulu	26
3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian	39
3.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian	41
3.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian	43
4.1 Jenis Kelamin Responden	58
4.2 Tingkat Usia Responden	58
4.3 Jabatan Responden	59
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	60
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	63
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	66
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	70
4.8 Uji Kolmogorov-Smirnov Test	74
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
4.10 Hasil Uji Glejser.....	76
4.11 Hasil Uji Linieritas	76
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.13 Hasil Uji t (parsial).....	79
4.14 Hasil Uji F (Simultan).....	81
4.15 Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	31
4.1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia	55
4.2 Uji Normalitas Grafik normal probability plot	73
4.3 Grafik Scaterplots.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kuisisioner Penelitian.....	95
2 : Hasil SPSS	100
3 : Surat Ijin Penelitian.....	125
4 : Surat Telah Melakukan Penelitian	126
5 : Berita Acara	127

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang andal dalam era persaingan global memiliki peran yang lebih penting dibanding sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, di samping sumber daya manusia yang andal manajemen yang efektif juga menjadi kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Perusahaan tertentu akan memilih sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Indonesia sendiri memiliki jutaan sumber daya manusia yang melimpah, tetapi sumber daya manusia tersebut tidak ditunjang dengan pendidikan dan keahlian yang baik, maka perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang siap bekerja dengan kinerja yang bagus.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. kemampuan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2018). Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Bangun, 2018). Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan

dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Semua perusahaan memiliki tujuan masing-masing, pencapaian tujuan perusahaan tidaklah mudah terdapat faktor yang harus diperhatikan untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu stres kerja. Stres yang terjadi di tempat kerja dialami oleh karyawan hampir setiap hari. Tidak semua karyawan yang mengalami masalah dan kendala saat bekerja mengalami stres. Stres kerja merupakan tekanan yang karyawan rasakan diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak dapat terpenuhi (Wartono & Mochtar, 2018). Penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres yang terjadi di tempat kerja dialami oleh hampir semua pekerja di dalam perusahaan mulai dari manajer hingga karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh pada kesehatan fisik dan mental (Mayawardani, 2017). Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan produktivitas perusahaan ikut menurun. Kondisi tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawab sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres (Muslih & Putra, 2022). Selain itu, stres kerja juga dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan dalam melakukan kinerjanya dalam perusahaan.

Disiplin kerja juga merupakan suatu yang berpengaruh di dalam perusahaan melaksanakan kegiatan bekerja, disiplin kerja dibutuhkan para karyawan agar dapat melaksanakan aturan yang telah ditentukan di perusahaan. Usaha untuk melakukan kedisiplinan pada hakikatnya merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Sutikno, 2017). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin mengubah sifat serta perilakunya dan usaha-usaha untuk menciptakan disiplin yaitu dengan melalui tata tertib atau peraturan yang jelas serta adanya tugas, wewenang, tata cara, atau tata yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Suatu perusahaan pasti memiliki banyak karyawan yang harus di berikan pengarahan tentang peraturan dalam bekerja dalam perusahaan serta tata tertib yang harus dipatuhi, tetapi ada karyawan yang melanggar kedisiplinan perusahaan seperti terlambat masuk kerja maupun tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas yang akan mengakibatkan sulitnya perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan perlu adanya disiplin kerja yang maksimal, seperti penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratama & Nugrohoseno, 2022).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, yang sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ningsih, 2021). Penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga,

tidak cepat lelah, tidak lesu dalam bekerja (Sudaryo, 2018). Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan, sehingga kinerja yang dicapai karyawan akan menjadi lebih maksimal begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, komunikasi antar karyawan, jam kerja yang terlalu berlebihan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja serta berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri yang beralamat di Jl. Mayor Jend. Sungkono No.32, Pocanan, Kec. Kota, Kota Kediri.

Tabel 1.1
Jumlah Data Penerimaan dan Target Paket
PT POS Indonesia Kediri Bulan Januari-Maret 2023

Bulan	Jumlah Paket	Target Paket
Januari	5.806	6.000
Februari	5.789	6.000
Maret	5.777	6.000

Sumber : data dari PT POS Indonesia Kediri 2023

Pada tabel 1.1 kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri mengalami penurunan kualitas kinerja, hal ini diketahui dari target pelayanan paket konsumen mengalami penurunan dan tidak memenuhi target dari bulan Januari sampai Maret 2023. PT Pos Indonesia Kediri harus memperhatikan beberapa faktor yang

menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu stres kerja, dalam pemberian pekerjaan atau tugas dan pemberian waktu pengerjaan sangat singkat yang menimbulkan karyawan mengalami stres kerja. Adapun permasalahan yang tidak kalah pentingnya yaitu mengenai disiplin kerja yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri, disiplin kerja dalam perusahaan sangat penting untuk para karyawan diharuskan mematuhi peraturan/SOP perusahaan yang diberikan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar, tetapi ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri lingkungan kerja harus diperhatikan juga dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman para karyawan akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut, tetapi permasalahan mengenai lingkungan kerja akan timbul jika tidak ditindak lanjuti oleh perusahaan mengenai ventilasi udara, penataan ruang yang masih kurang rapi, komunikasi antar karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan tidak sering terjadi, kebersihan perusahaan atau ruangan kerja karyawan tidak diperhatikan dan juga pada saat bekerja terdengar suara bising kendaraan bermotor di jalan raya.

Perusahaan lebih memperhatikan para karyawannya dalam bekerja dan untuk masalah yang timbul dari stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja harus segera diselesaikan agar tujuan perusahaan tercapai. Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang maka dapat di simpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemberian pekerjaan atau tugas tidak sepadan dengan waktu yang diberikan, sehingga karyawan merasa kelelahan saat melaksanakan pekerjaan selanjutnya.
2. Beberapa karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan, dikarenakan karyawan masih ada yang belum memahami tata tertib perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak peduli dengan adanya tata tertib tersebut.
3. Karyawan merasa ventilasi udara kurang perawatan, penataan ruang yang masih kurang rapi, dan suara bising kendaraan bermotor dalam bekerja, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan tidak betah.
4. Kinerja karyawan kurang maksimal diakibatkan permasalahan yang timbul dalam perusahaan, sehingga perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan dan bisa mengakibatkan penurunan pendapatan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat ditulis batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh faktor stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Subjek yang diteliti adalah karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri?
4. Apakah stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri
4. Menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat langsung bagi perusahaan maupun masyarakat, adapun manfaat dari penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya pada konsentrasi Sumber Daya Manusia mengenai stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi mengenai sejauh mana stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Penelitian

Diharapkan mampu digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian lebih lanjut tentang stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Concept & Indikator Human Resources Management*. Di Jakarta. Erlangga.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Di Jakarta. Erlangga.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Di Semarang University Press.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Di Surabaya Erlangga.
- Cannon, M. (2016). *Pengelolaan Teripang Berbasis Sasi Di Negeri Porto Dan Desa Warialau Provinsi Maluku*. Di Tesis: Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2). Di Surabaya Alfabetta.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1). <https://doi.org/2.628291/jimt.v1i32.27281>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Di Pagar Alam. Jakarta. Erlangga
- Hermawan. (2018). Variabel Dependen dan Independen. *Chemical Information and Modeling*, 53(9). Badan Penerbit IPWI.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif*. *Metode Penelitian Bisnis*. Di Bandung. Alfabetta
- Jogiyanto. (2018). *Managemen Stress Kerja*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Di Semarang. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. Di PT Refika Aditama. Jakarta. Erlangga
- Mayawardani, A. D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk*. *Jurnal Manajemen*. vol. 2. doi: 2.352715/jurmaj.v2i2.162187.
- Muslih, B., & Putra, A. E. (2022). Determinan Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Gunawan Nganjuk. *Journal of Management and Sharia Business*, 2(1). doi: 3.18239203/jurmaj.v2i2.12328378

- Ningsih. (2021). Pengaruh Kompetensi Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10 No.5. doi: 7.123115/jurmaj.v2i2.176517
- Nitisemito. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. *Chemical Information and Modeling*, 53(9). Di Jakarta. Erlangga
- Nur'aini DF, F. (2017). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Di Jakarta *Anak Hebat Indonesia*.
- Nursalam. (2017). Metodologi Penelitian. Di *Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika (Vol. 4).
- Pratama, M. A. R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi dan Pajak*, 01, 1–11. 2022. doi: 18.326189/jurmaj.v2i2.1288197
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Chemical Information and Modeling*, 53(9). Di Jakarta. Erlangga
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Bisnis Edisi 6 Buku 2. Di Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, S. M. J., & Wibowo, Y. (2018). Hubungan Self-Esteem dan Penggunaan Media Sosial Instagram Dengan Perilaku Narsisme Di Kalangan Siswa Kelas VIII SMPK Penabur Bintaro Jaya. *Ikraith-Humaniora*, 2(2). doi: 1.2375/jurmaj.v2i2.161281341
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Astra International Tbk - Tso Kapuk. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(April). doi: 18.2718/jurmaj.v2i2.37810
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Di *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Alfabetta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.
- Sunyoto, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Di Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. In *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Di Surabaya. Erlangga
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Di Jakarta.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2017). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2). doi: 1.44115/jurmaj.v2i2.166341
- Wibowo, B. A. (2015). Pengaruh Suasana Toko, Promosi, Dan Lokasi Terhadap

Minat Beli Di Planet Distro Kota Banjarnegara. *Journal Sumber Daya Manusia*, 53(9). doi: 0237.238301/jurmaj.v2i2.17739

Widoyoko, E. P. (2018). Teknik penyusunan instrumen penelitian. Di *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Yusuf, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Juripol*, 4(2), 320–330. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11157>

Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Di *Jakarta: Salemba Empat*.