

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN TEKNOLOGI
INFORMASI (TI) DI PT.E**

Audrienne Caitlyn Beng

Universitas Pradita

audrienne.caitlyn @student.pradita.ac.id

William Widjaja

Universitas Pradita

william.widjaja@pradita.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of work environment, stress and work discipline on employee performance perceptions at PT.E that operates in the information technology (IT) sector. This research uses a quantitative approach, with primary data being collected through questionnaires distributed to 31 employees of PT.E. The results indicate that the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance perceptions, as evidenced by a t-value of 1.511, which is lower than the t-table value of 1.703, and a significance value greater than 0.05. The second variable, work stress, also has a negative and insignificant effect on employee performance perceptions, with a t-value of -0.331, which is lower than the t-table value of 1.703, and a significance value of 0.743, exceeding 0.05. The third variable, work discipline, has a positive and significant effect on employee performance perceptions, with a t-value of 2.680, which is higher than the t-table value of 1.703, and a significance value of 0.012, which is lower than 0.05. This study is expected to serve as a consideration for companies in improving employee performance perceptions by managing the work environment, stress levels, and work discipline better.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT.E yang bekerja di bidang teknologi informasi (TI). Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar kepada 31 karyawan PT.E. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan, di mana hasil uji t hitung sebesar 1,511 yang lebih rendah dari 1,703 (t tabel) dan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel kedua yaitu stres berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Hasil t

hitung sebesar -0,331 yang lebih rendah dari t tabel (1,703) dengan nilai signifikansi sebesar 0,743 yang lebih dari 0,05. Variabel ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan, di mana hasil t hitung sebesar 2,680 yang lebih dari t tabel (1,703) dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 sebesar 0,012. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawan dengan mengelola lingkungan kerja, tingkat stres dan disiplin kerja yang lebih baik lagi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres, Disiplin Kerja, Persepsi Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Laju inovasi digital yang mencakup kecerdasan buatan (AI), konektivitas IoT, serta pemrosesan data skala besar (*big data*) telah bertransformasi dengan sangat pesat, memicu pergeseran dalam interaksi sosial maupun mekanisme kerja di era modern. Tenaga seperti programmer dan *web developer*, menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, seperti durasi kerja yang panjang dan kebutuhan konsentrasi yang intens. Pemanfaatan teknologi digital secara nyata terimplementasi oleh Tokopedia, di mana penggunaan AI dalam memetakan kecenderungan pasar terbukti berhasil mendongkrak pendapatan perusahaan hingga dua kali lipat atau sekitar 200%. Walaupun jam kerja karyawan IT umumnya mencapai delapan jam per hari, tingkat efektivitas kerja sering kali hanya berlangsung sekitar empat jam. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu dievaluasi guna mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja perusahaan. Sejalan dengan perkembangan tersebut, *International Society for Technology in Education* menegaskan bahwa individu di era digital perlu memiliki berbagai keterampilan penting, seperti kreativitas dan inovasi, kemampuan komunikasi dan kolaborasi, kecakapan riset dan literasi informasi, berpikir kritis, pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. Project manager berinisial H mengatakan bahwa “beberapa rekan di kantor saya yang komunikasi dan etika kerja kurang, beberapa saat terjadi miskomunikasi antara kami dan juga keterlambatan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya”. Hal tersebut dapat berdampak bagi persepsi kinerja karyawan di PT. E dikarenakan kemampuan untuk kerja sama dengan rekan lainnya merupakan salah satu indikator penting

saat membicarakan tentang kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, serta kondisi eksternal lainnya. Fauzi *et al.* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kinerja karena berbagai unsur yang berkaitan dengan karyawan secara langsung maupun tidak. Namun, Akhiriani & Risal (2023) mengajukan persepsi berbeda dimana lingkungan kerja tidak berdampak signifikan, sebab faktor lain seperti hubungan antar karyawan dinilai lebih menentukan. Selain itu, stres kerja juga menjadi variabel yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Karyawan *et al.* (2025), stres tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karena sebagian pekerja dapat beradaptasi dengan baik sehingga tidak menimbulkan gangguan. Bahkan, dalam situasi tertentu, tekanan kerja justru dapat mendorong peningkatan produktivitas. Sejalan dengan penelitian Zetli (2024), bahwa meskipun sebagian besar karyawan mengalami stres, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil tersebut, Buulolo *et al.* (2021) menyatakan bahwa stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja apabila stres tinggi. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam kinerja karyawan. Menurut Abdullah *et al.* (2023), mematuhi aturan kerja sangat memengaruhi hasil kinerja, karena mayoritas karyawan beranggapan bahwa kedisiplinan yang tinggi akan membuat kinerja lebih optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh 61,5% responden yang menyatakan persetujuan. Hal ini diperkuat oleh Andi & Palopo (2023) yang menyebutkan bahwa karyawan yang mengikuti peraturan, bekerja dengan tertib, dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Perilaku disiplin tersebut menjadi harapan organisasi untuk mencapai target. Meski demikian, Sabuhari *et al.* (2020) berpendapat bahwa secara parsial disiplin kerja belum tentu berdampak signifikan terhadap kinerja apabila faktor-faktor lain berada dalam kondisi stabil. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengukur dampak lingkungan kerja, stres, dan disiplin kerja terhadap karyawan. Dalam penelitian ini terdapat masalah, di mana terdiri dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak bagi persepsi kinerja karyawan, stres bagi pekerja dapat berakibat negatif dan tidak hanya berdampak bagi persepsi kinerja mereka,

disiplin kerja dapat mempengaruhi pekerjaan sehingga efisiensi dari persepsi kinerja karyawan dapat meningkat ataupun menurun., komunikasi dan etika kerja yang kurang sehingga menyebabkan miskomunikasi antara pekerja dan keterlambatan saat menyelesaikan pekerjaan.

TELAAH LITERATUR

Persepsi Kinerja Karyawan (*Employee Performance Perceptions*)

Mangkunegara (2009) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai, secara kuantitas maupun kualitas, yang sesuai dengan peran dan kewajiban yang telah diamanahkan kepadanya. Kasir (2018) menambahkan bahwa performa melibatkan perilaku dan pencapaian produktivitas individu pada menyelesaikan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Sementara itu, menurut Darmasaputra dan Sudibya (2019), performa merupakan luaran dari pekerjaan karyawan yang berhasil dicapai berdasarkan target dan standar kerja yang sudah ditentukan. Ada sejumlah penanda performa pegawai berdasarkan Mathis dan Jackson (2013) diantaranya adalah :

1. Kuantitas adalah seperti jumlah siklus aktivitas dan jumlah unit yang telah dituntaskan. Aspek jumlah ini diukur berdasarkan produktivitas staf berdasarkan volume tugas yang ditetapkan dan luaran yang dicapai.
2. Kualitas mencerminkan komitmen, kepatuhan standar, dan keteraturan. Derajat kesempurnaan kegiatan yang selaras dengan metode ideal serta target yang dirancang sebuah aktivitas. Mutu hasil kerja bisa ditaksir melalui pandangan karyawan terhadap luaran tugasnya serta kemampuan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Keandalan membicarakan mengenai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang telah disampaikan dengan minimumnya bimbingan atau pengawasan.
4. Absensi mencerminkan komitmen terhadap jadwal kerja harian.
5. Kolaborasi adalah keterampilan berinteraksi dan berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta tugas yang telah dirancang agar menghasilkan kinerja dan efisiensi maksimal.

Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Menurut Sedarmayanti (2009), suasana tempat kerja merupakan tempat di mana seseorang menjalankan pekerjaannya, termasuk bahan, alat, cara kerja, dan tata kelola pekerjaan yang dilakukan secara individu maupun tim. Nitisemito (dalam Nuraini, 2017) menyatakan bahwa suasana kerja mencakup semua yang berada di sekitar pekerja dan dapat memberikan dampak saat menyelesaikan tugas. Gresida dan Utama (2019) juga menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana yang mendukung dan dilengkapi dengan fasilitas kerja menurut Soedarmayanti (2018). Beberapa indikator maupun pekerjaan yang telah ditugaskan :

1. Penerangan yang baik dapat membantu mata untuk bekerja untuk durasi lebih lama dengan resiko mata lelah yang lebih rendah.
2. Kebersihan ruangan maupun lingkungan kerja pasti harus dipenuhi setiap perusahaan atau organisasi. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja pada tempat yang bersih juga membantu bikin kenyamanan.
3. Tata letak merupakan dasar atau fondasi penyusunan fasilitas yang efektif dan bertujuan untuk meminimalisir pemindahan barang, menjaga keluwesan, memudahkan proses manufaktur, penghematan pemakaian ruangan sehingga dapat memudahkan bagi karyawan juga.
4. Sirkulasi udara berhubungan dengan suhu yang sejuk dan pas yang dapat membantu karyawan mengerjakan tugas masing- masing dengan nyaman sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Stres (*Stress*)

Menurut Zetli (2024), stres di tempat kerja adalah tekanan yang dapat berdampak pada kondisi mental, emosional, dan pikiran karyawan, sehingga menimbulkan gangguan secara psikologis maupun fisik. Hasibuan (2014) juga menyebutkan bahwa stres merupakan situasi tegang yang bisa memengaruhi perasaan, kondisi tubuh, dan cara berpikir seseorang. Sementara itu, Robbins (dalam Oemar, 2017) menjelaskan bahwa stres adalah keadaan saat seseorang mengalami tekanan akibat situasi tertentu yang memengaruhinya secara langsung. Chandra dan Simanjuntak

(2019) menyatakan bahwa stres kerja dapat diukur dari indikator-indikator tersebut :

1. Konflik dimana tuntutan dan harapan yang tidak sesuai memberi sebuah tekanan peran kepada karyawan.
2. Ketidakjelasan peran karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan kedisiplinan dalam bekerja merupakan kapabilitas individu untuk menjalankan tugas dengan konsisten.
3. Beban kerja akibat dari pekerjaan yang diberikan berjumlah banyak namun dalam runtun waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya.
4. Tanggung jawab yang meliputi pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Berdasarkan Rivai (2011), disiplin kerja merupakan media komunikasi atasan kepada bawahan yang ditujukan untuk memperbaiki perilaku kerja. Hal ini mencakup upaya peningkatan kesadaran serta motivasi pekerja agar mengikuti seluruh peraturan yang ada pada perusahaan. Selain itu, Sutrisno (2014) menjelaskan disiplin kerja sebagai individu dalam menaati yang menunjukkan kesiapan dan kesediaan penanda dari kepatuhan kerja mencakup semua aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Agustini (2020) mengatakan bahwa indikator-indikator seperti berikut:

1. Total kehadiran tenaga kerja dalam menjalankan yang merupakan jumlah kehadiran seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan di organisasi yang dicirikan melalui frekuensi kehadiran pegawai tinggi.
2. Tata cara kerja adalah peraturan-peraturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh anggota dan karyawan.
3. Kepatuhan terhadap pimpinan merupakan arahan atasan yang diikuti untuk memperoleh output optimal.
4. Kesadaran bekerja yang merupakan sikap karyawan yang menyelesaikan tanggung jawab secara optimal secara sukarela tanpa paksaan.

METODOLOGI PENELITIAN

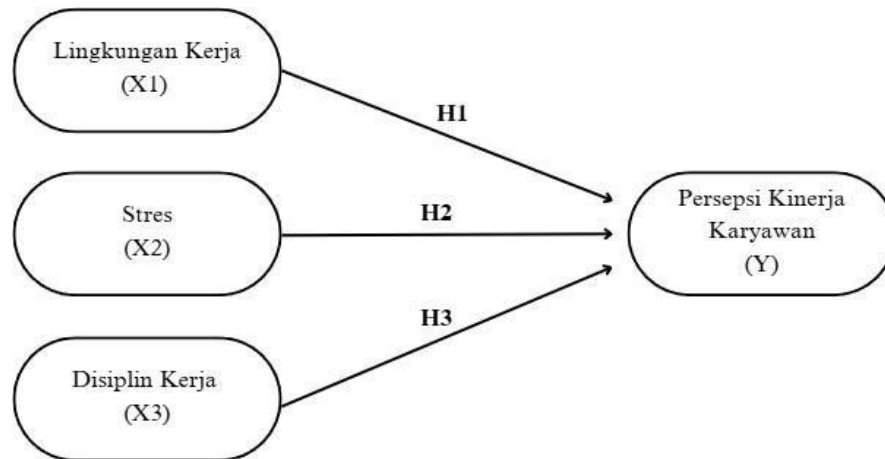
Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei. Menurut Ghanad (2023), penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan jumlah, durasi, dan tingkat suatu fenomena, serta bertujuan menggeneralisasi temuan dari sampel agar dapat mewakili populasi yang lebih luas. Data dalam pendekatan kuantitatif harus bersifat terukur sehingga dapat dianalisis secara statistik dan ditafsirkan guna menguji hipotesis penelitian. Sementara itu, Jarrett dan Krug (2021), Nardi (2018), Leavy (2017), Creswell (2017), Fowler (2013), serta Cek dan Schutt (2012) menjelaskan bahwa metode survei merupakan teknik penelitian yang mengumpulkan data dari responden melalui instrumen pertanyaan tertentu, dengan tujuan memperoleh gambaran pandangan objek penelitian. Proses perolehan data dilakukan dengan distribusi kuesioner kepada para pegawai di PT.E. Informasi yang dikumpulkan tergolong sebagai data primer karena didapatkan secara langsung dari pada responden melalui kuesioner tersebut (Haifa *et al.*, 2025). Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert untuk setiap pernyataan, dengan jumlah 31 responden. Penelitian ini menggunakan non-probability dan total sampling dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Pitun dan Budiwati, 2020). Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi yang kecil memudahkan peneliti untuk melibatkan seluruh elemen populasi, yaitu 31 karyawan tetap PT. E. Cintia *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa total sampling digunakan untuk seluruh populasi yang relatif lebih kecil atau dibawah 100 orang. Berdasarkan teori dari Setiawan *et al.* (2020), populasi merupakan keseluruhan unit penelitian yang memiliki karakteristik khusus untuk dianalisis. Adapun kriteria yang ditetapkan bagi responden dalam penelitian ini meliputi Karyawan di industri teknologi informasi (TI) dan karyawan yang bekerja di perusahaan PT.E. Uji ini membantu mengukur pengaruh lingkungan kerja, stres dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja karyawan. Sejalan dengan definisi dari Setiawan dan Supiyadi (2025), regresi berganda mencakup hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Persepsi Kinerja Karyawan
- a = Nilai Konstan
- b = Parameter Koefisien Regresi
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Stres
- X3 = Disiplin Kerja
- e = *error*

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah, diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 14,015 + 0,219 X_1 - 0,028 X_2 + 0,501 X_3$. Konstanta sebesar 14,015 merupakan nilai variabel persepsi kinerja karyawan jika lingkungan kerja, stres dan disiplin kerja dianggap bernilai nol (0). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,219 dan menunjukkan persepsi kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,219 satuan saat variabel lainnya bersifat konstan dan saat satu satuan lingkungan kerja meningkat. Koefisien regresi variabel kedua yaitu stres memiliki nilai sebesar -0,028 yang menunjukkan dampak negatif terhadap persepsi kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, persepsi kinerja karyawan akan

menurun sebesar 0,028 satuan saat satu satuan stress meningkat. Variabel independen terakhir yaitu disiplin kerja sebesar 0,501. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,501 satuan saat variabel lainnya bersifat konstan dan saat satu satuan disiplin kerja meningkat.

Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimated</i> |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|------------------------------------|
| 1 | 0,647 | 0,418 | 0,353 | 2,523 |

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353, yang berarti variabel lingkungan kerja, stres, dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi sebesar 35,3% terhadap variasi persepsi kinerja karyawan. Selebihnya, yaitu 64,7%, merupakan dampak dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dikategorikan cukup kuat, merujuk pada nilai R sebesar 0,647. Selain itu, presisi model dalam memprediksi persepsi kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *Standard Error of the Estimate* yang tercatat sebesar 2,523.

Tabel 2 Hasil Uji T

| Hipotesis | t hitung | t tabel | Sig. | Status |
|---|-----------------|----------------|-------------|---------------|
| H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan | 1,511 | 1,703 | 0,142 | Ditolak |
| H2 : Pengaruh | | | | |

| | | | | |
|--|--------|-------|-------|----------|
| Stres Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan | -0,331 | 1,703 | 0,743 | Ditolak |
| H3 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan | 2,680 | 1,703 | 0,012 | Diterima |

Sumber : Data primer yang diolah

Pengujian hipotesis secara parsial melalui Tabel di atas memberikan hasil di mana H1 Ditolak: Nilai t hitung 1,511 < t tabel 1,703 dan nilai signifikansi 0,142 > 0,05. H2 Ditolak: Nilai t hitung -0,331 < t tabel 1,703 dan nilai signifikansi 0,743 > 0,05. H3 Diterima: Nilai t hitung 2,680 < t tabel 1,703 dan nilai signifikansi 0,012 > 0,05 sehingga Dari hasil tersebut, hipotesis pertama dan kedua ditolak (Ha ditolak) dan hipotesis ketiga diterima (Ho diterima).

Tabel 3 Hasil Uji F

| F | F tabel | Sig. |
|----------|----------------|-------------|
| 6,468 | 3,354 | 0,002 |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas bahwa nilai F hitung sebesar 6,468 yang lebih tinggi dibandingkan F tabel yakni 3,354. Tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,002, di mana angka tersebut dibawah 0,05. Maka dinyatakan bahwa lingkungan kerja, stres, dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sedayu dan Rushadiyati (2021), Kurniawan dan Purwanto (2022) dan Marpaung dan Darmawan (2022), lingkungan kerja tidak memengaruhi persepsi kinerja karyawan secara signifikan. Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja semata. Sementara itu, menurut *Self-Determination Theory*, karyawan TI cenderung lebih didorong oleh motivasi intrinsik seperti kompetensi, sehingga kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja mereka. Tidak hanya lingkungan kerja, variabel lain tentunya juga berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan dan seberapa maksimal mereka dapat bekerja, namun lingkungan kerja tetap harus diperhatikan mau itu secara fisik ataupun tidak. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021).

Pengaruh Stres terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data, stres memberikan dampak negatif tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Sejalan dengan Mangara dan Kurniawan (2025), Buulolo *et al.*, (2021) dan Indrayana dan Putra (2024), stres memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikelola dan tidak menghambat kinerja secara signifikan. Berdasarkan *Social Exchange Theory*, karyawan tetap menunjukkan kontribusi kinerja meskipun menghadapi tekanan kerja, selama mereka merasa hubungan kerja dengan organisasi seimbang. Selain itu, *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kontrol diri dan kemampuan adaptasi yang baik mampu mempertahankan kinerja meskipun berada dalam kondisi kerja yang menimbulkan stres. Menurut Indrayana dan Putra (2024), beban kerja bagi karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan mereka menjadi kurang optimal, namun variabel- variabel lain memiliki peran penting sebagai dorongan bagi karyawan- karyawan. Salah satu dorongan tersebut merupakan stres, walaupun variabel tersebut sudah menimbulkan perasaan negatif, namun

tetap dapat menjadi sebuah motivasi bagi karyawan dan kinerja mereka. Seperti penelitiannya Kusuma *et al.*, (2023), stres dapat dipandang berbeda-beda, tergantung dari masing-masing individu dan persepsi mereka dan dapat menjadi sebuah tantangan, namun dapat menjadi sebuah kekhawatiran.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Melalui hasil analisis data, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif dan nyata terhadap pencapaian kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bukti empiris yang dihasilkan oleh Abdullah *et al.* (2023), Andi dan Palopo (2023), serta Nurzakiah dan Febrian (2024), yang secara kolektif menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerja menjadi pendorong utama dalam mengoptimalkan performa karyawan. Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, disiplin mencerminkan bentuk timbal balik positif atas kepercayaan dan aturan yang diberikan kepada karyawan. Disiplin kerja membantu karyawan mengelola diri secara mandiri, meningkatkan rasa kompetensi, dan mendorong pencapaian kinerja yang maksimal sehingga sejalan dengan *Self-Determination Theory*. Disiplin kerja juga terbentuk dari karyawan sendiri dari cara melaksanakan tugas dan bagaimana hasil tersebut dapat memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Disiplin secara tindakan dapat memberi motivasi kepada karyawan namun tidak dapat diterapkan secara asal, tindakan disiplin butuh pertimbangan dari perusahaan secara keseluruhan sehingga adanya kebijakan mengenai tindakan tersebut. Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang telah diteliti oleh Nurzakiah dan Febrian (2024).

SIMPULAN

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, stres dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, dapat beberapa kesimpulan bahwa Lingkungan kerja memberikan dampak positif tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Stres

memberikan dampak negatif tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Dari penelitian ini, terdapat beberapa saran di mana untuk perusahaan dilihat dari pernyataan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka karyawan harus perhatikan jam kehadiran dan hadir sesuai jam kantor yang telah ditetapkan. Bagi peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel lainnya yang kemungkinan berdampak juga terhadap persepsi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga harus lebih baik dalam membagikan waktu pada tahap mengumpulkan dan mengolah data dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjastari, N. N., & Gorda, A. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Kedonganan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 423–435. <https://doi.org/10.35912/Simo.V6i2.4631>
- Ardianto, R. E., & Nurjanah, R. (2023). The Influence Of Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(01). <https://doi.org/10.54209/Ekonomi.V12i02>
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). The Influence Of The Work Environment And Leadership Style On Employee Performance At The Office Of Industry And Trade In The Province Of North Sumatera. *Journal of Economics, Business and Management (EBISMEN)*, 2(1), 27–36
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan (Vol. 4 No. 2)*.
- Cecarrio, D. P., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(4), 264–272. <https://doi.org/10.70052/Juma.V2i4.908>
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working From Home During The Corona Pandemic: Investigating The Role Of Authentic Leadership, Psychological Capital, And Gender On Employee Performance. *Cogent Business And Management*, 8(1).

<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1885573>

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/Jiemb.V2i1.1407>
- Kay, G. (2023, May 30). Some Tech Workers Spend Only 4 Hours A Day On Productive Work: Blind Poll. Yahoo! *Di akses pada* <https://Tech.Yahoo.Com/Business/Articles/Tech-Workers-Spend-Only-4-184748485.Html>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol 11 No.4*.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/Juria.V2i1.30>
- Larson, L. C., & Miller, T. N. (2011). 21st Century Skills: Prepare Students For The Future. *Kappa Delta Pi Record*, 47(3), 121–123. <https://doi.org/10.1080/00228958.2011.10516575>
- Lestari, E., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V6i1.895>
- Lombogia, C., Trang, I., Pandowo, M., & Koagouw, J. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 946–956. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i3.50464>
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological Needs, Motivation, And Well-Being: A Test Of Self-Determination Theory Across Multiple Domains. *Personality And Individual Differences*, 50(3), 387–391. <https://doi.org/10.1016/J.Paid.2010.10.029>
- Nurimansjah, R, A (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume : Journal Of Management Vol. 6 No.2*.

- Pereira, V., & Mohiya, M. (2021). Share Or Hide? Investigating Positive And Negative Employee Intentions And Organizational Support In The Context Of Knowledge Sharing and Hiding. *Journal Of Business Research Vol 129c*, 368–381. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2021.03.011>
- Qonitalufiah, Suryani, I., & Larlen L. (2022). Pengaruh Model Project Based Learning Dengan Media Film Terhadap Kemampuan Menulis Siswa Kelas Viii SMP Negeri 1 Kota Jambi. *Pena : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 11(2), 25-38.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(2). <https://doi.org/10.31933/Jimt.v2i2>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The Effects Of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.1.001>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/Pkwu.V10i1.330>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness Of E- Training, E-Leadership, And Work Life Balance On Employee Performance During Covid-19. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No10.443>
- Zetli, S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT Excelitas Technologies Batam. *Jurnal Comasie Vol. 11 No.3*.