

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Batalyon 403 Wirasada Pratista)

Abimanyu Haryo Yudhanto

Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : abimanyuhaye@gmail.com

ABSTRACT

In an organization, human resources are needed as the system organizer in order to achieve its goal. The success of an institution cannot be separated from the quality of its human resources. The excellent and qualified human resources must always be managed and improved by the institution for achieving the expected results of working performance.

The performance in an organization defines the success or the failure of the expected goals. The research is aimed at identifying the influence among work-related stress, working discipline, and working environment toward performance. The sample for the research was taken through questionnaire, whilst the population was all employees of Batalyon 403 Wirasada Pratista in total of 40 people.

The research technique used was multiple linear regression using SPSS (Statistical Package for Social Science). The results are: (1) work-related stress, working discipline, and working environment simultaneously gave significant influence toward employee performance (soldier), (2) work-related stress negatively influenced employee performance meaning that the higher their work-related stress is the more negative impact they will have in terms of improving employee (soldier) performance at Batalyon 403 Wirasada Pratista, (3) working discipline gave positive influence toward employee performance meaning that the higher the employee discipline is the more positive impact they will have in improving the employee performance, (4) working environment gave positive influence toward performance meaning that a good working environment will improve employee performance.

Keywords: *work-related stress, working discipline, and working environment.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat berpengaruh dalam keorganisasian yang menfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi canggih dan inovasi – inovasi terbaru dibidang kemiliteran seperti alat sistem persenjataan utama (alusista) secara tidak langsung organisasi mendorong para karyawannya untuk bersaing dalam keahlian. Seperti yang diketahui sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan, sama halnya dengan peralatan yang handal dan canggih tanpa memiliki SDM yang mumpuni tidak berarti apa – apa. Pada masa saat ini peran dan fungsi Tentara Nasional Indonesia (TNI) sangatlah penting. Kehadiran TNI dirasakan di setiap sendi – sendi kehidupan masyarakat untuk selalu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam segala situasi. Peran TNI adalah sebagai alat Negara di bidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik Negara.

Namun sering banyak hal yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi khususnya dalam dunia militer masih kurangnya perhatian dari setiap anggotanya yang masih mengabaikan peraturan yang berlaku sehingga menyebabkan indisipliner anggota. Sudah banyak kasus tindak indisipliner, mulai dari kasus narkoba. Tindak indisipliner dalam penyalahgunaan Narkoba telah memasuki kalangan TNI. Padahal setiap anggota Tentara Nasional Indonesia merupakan komponen utama dalam sistem pertahanan negara serta alat negara yang bertugas mempertahankan, melindungi, dan memelihara keutuhan dan kedaulatan negara, serta diharapkan mampu memberikan contoh kepada masyarakat untuk tidak melakukan tindak pidana penyalahgunaan narkoba. Mengingat TNI di Indonesia identik dengan suatu institusi yang anggotanya sangat taat dan disiplin terhadap hukum yang berlaku. Namun dalam kenyataannya ada beberapa oknum anggota TNI yang melakukan tindak pidana, salah satunya tindak pidana penyalahgunaan narkoba.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

kinerja adalah output kinerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Mangkunegara (2017) yaitu :

- 1) Kualitas.
Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas.
Lama seorang pegawai melakukan pekerjaan dalam sehari-hari.
- 3) Pelaksanakan tugas.
Keakuratan dan ketelitian seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya tanpa ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab.
Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kesadaran sendiri dan tanggung jawab yang tinggi.

2. STRES KERJA

Setiap aktifitas kelompok organisasi dimana setiap anggotanya mengalami stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjali aktifitas sehari - hari. Sondang Siagian (2016) berpendapat bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sementara itu, Ivancevich et al dalam Saina Nur(2013) mengemukakan bahwa dari perspektif orang biasa, stres digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif atau negatif.

a. Faktor-faktor Penyebab Stres

Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, Sunyoto (2013) menyebutkan ada dua faktor yang menyebabkan stres dan dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal yang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang ditentukan dari kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya.
 - a) Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungan.
 - b) Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - c) Nilai budaya, meliputi dan keyakinan yang di pahami oleh seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, serta memengaruhi sikap dan perilakunya.
- 2) Faktor eksternal yang menyebabkan stres dapat berasal dari pekerjaan (organisasi) maupun diluar pekerjaan (non organisasi) terdiri dari:
 - a) Faktor-faktor intrinsik pekerjaan antara lain kondisi pekerjaan dan tuntutan tugas.
 - b) Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran. Konflik peran timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi: (1) pertentangan antara tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dimiliki, (2) tugas – tugas yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaannya, (3) tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan,

rekan, atau orang lain, (4) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi.

- c) Faktor pengembangan karier, mencakup ketidak puasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat
- d) Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan
- e) Faktor struktur dan karakteristik organisasi

b. Mengelola Stres

Stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Stres yang terlalu tinggi atau rendah dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Menurut Sunyoto (2013) ada dua pendekatan dalam mengelola stres, yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional.

1. Pendekatan Individual

- a) Penerapan manajemen waktu
- b) Olahraga
- c) Relaksasi
- d) Memperluas jaringan dukungan sosial

2. Pendekatan organisasional

- a) Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik
- b) Pelatihan
- c) Penetapan tujuan yang realistis
- d) Desain ulang pekerjaan
- e) Meningkatkan keterlibatan karyawan
- f) Perbaikan komunikasi organisasi
- g) Penawaran cuti panjang
- h) Menyelenggarakan program kesejahteraan karyawan

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Sondang Siagian (2016) indikasi Stres Kerja adalah:

- 1. Beban tugas yang terlalu berat
- 2. Desakan waktu
- 3. Penyeliaan yang kurang baik
- 4. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
- 5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
- 6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- 7. Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- 8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga orang merasa tertanggung konsentrasinya.
- 9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan luar kelompok kerjanya
- 10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

3. DISIPLIN KERJA

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tanpa adanya sikap disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran yaitu sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan tanpa paksaan. Kesediaan berarti suatu sikap, perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak.

a. Macam- macam definisi Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, Mangkunegara (2017) menyebutkan yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, dan aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Hasibuan (2018) mengatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

4. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan setiap aktivitas pekerjaannya. Menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat

pegawai merasa nyaman saat bekerja, sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai akan memberikan hasil yang maksimal. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2011).

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau yang disebut dengan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik meliputi: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

a. Indikator Lingkungan Kerja

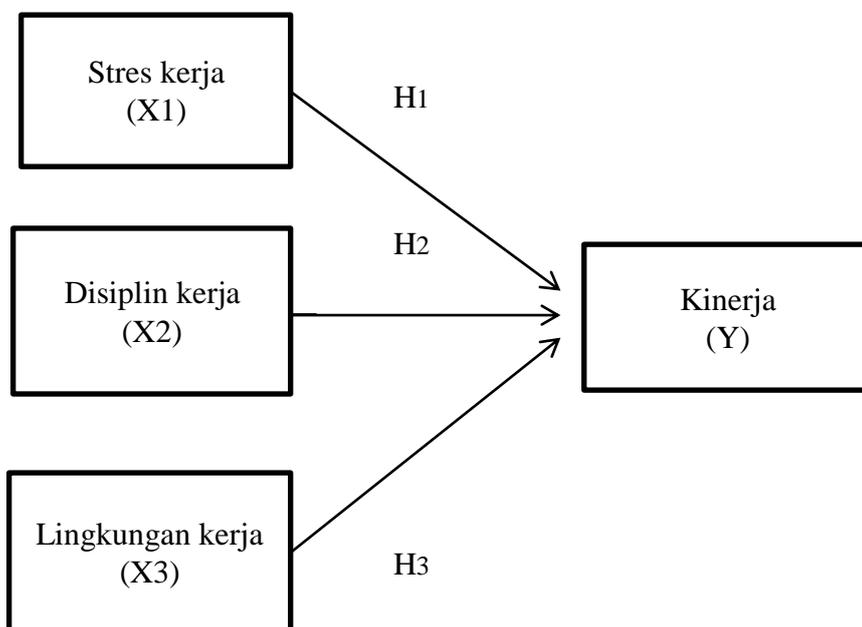
Indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu:

- 1) Penerangan
Kecukupan sinar yang menerangi ruang kerja masing - masing pegawai.
- 2) Suhu udara
Seberapa besar temperatur didalam suatu ruangan.
- 3) Suara bising
Tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas pegawai.
- 4) Penggunaan warna
Pemilihan warna untuk ruangan bekerja
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
Posisi bekerja antara satu dengan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari.
- 6) Kemampuan bekerja
Suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam bekerja.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas- tugasnya.

MODEL PENELITIAN



H1: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Batalyon 403

Wirasada Pratista

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Batalyon 403

Wirasada Pratista

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Batalyon 403

Wirasada Pratista

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Batalyon Infanteri (INF) 403/Wirasada Pratista merupakan satuan tempur dan pemukul yang berada dibawah naungan Kodam IV/Diponegoro dan Batalyon tersebut berada pada operasional Komando Resort Militer

(Korem) 072/Pamungkas yang menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik Negara.

Subyek yang digunakan yaitu karyawan (prajurit) baru/remaja Batalyon 403/Wirasada Pratista

POPULASI DAN SAMPEL

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dan sampel yang dipilih berjumlah 40 responden dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik yang dipilih dalam penelitian ini:

- 1) Anggota prajurit garis paling depan dalam kesatuan militer dan sebagai unsur inti dari sebuah pasukan tempur.
- 2) Telah bekerja selama minimal 2 tahun yang sudah memiliki pengalaman, sehingga diharapkan telah memahami terkait pekerjaannya dan telah beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang sesungguhnya.

UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 40 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Variabel	Jumlah Instrumen	Jumlah Instrumen yang gugur	Jumlah Instrumen yang valid
Stres Kerja	10	0	10
Disiplin Kerja	8	0	8
Lingkungan Kerja	7	0	7
Kinerja	10		10

Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 40 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.740	Reliabel
Disiplin Kerja	0.772	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.849	Reliabel
Kinerja	0.948	Reliabel

hasil uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Stres Kerja sebesar 0.740, Disiplin Kerja sebesar 0.772, Lingkungan Kerja sebesar 0.849 dan Kinerja sebesar 0.948, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel.

ANALISIS ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84491746
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.088
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama

Variabel	sig	batas	Keterangan
Stres Kerja	0.187	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Disiplin Kerja	0.653	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Lingkungan Kerja	0.581	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

3. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau

tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0.903	1.108	Tidak terjadi multikoliniertas
Disiplin Kerja	0.472	2.118	Tidak terjadi multikoliniertas
Lingkungan Kerja	0.447	2.238	Tidak terjadi multikoliniertas

Hasil Penelitian

Untuk menguji pengaruh dari Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: Jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-5.947			
Stres Kerja	-0.128	-0.676	0.504	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0.616	3.205	0.003	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.993	4.478	0.000	Signifikan
F hitung	37.969			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.740			

a. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja.

- 1) Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.504 ($0,504 > 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} ditolak, yang berarti bahwa "Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja".
- 2) Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,003 ($0,003 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja".
- 3) Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja".

b. Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.9 diperoleh F hitung sebesar 37.969 dan probabilitas sebesar 37.969. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,740, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 74% sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista

Dapat dinyatakan bahwa untuk membentuk suatu organisasi yang baik diperlukan beberapa unsur diantaranya adanya kerja sama antar sesama anggota yang mengikuti satu komando untuk melaksanakan tugas pokoknya, selain itu setiap anggota mendapatkan cuti serta kesejahteraan anggota.

Hasil penelitian ini bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan (prajurit) Batalyon 403/WP rendah, hal ini dikarenakan beban pekerjaan karyawan (prajurit) masih sanggup dikerjakan sehingga karyawan tidak kelelahan dalam pekerjaannya, karena tugas seorang prajurit latihan dan latihan untuk kesiap siagaan bilamana di tugaskan oleh Negara walaupun dengan latihan yang berat prajurit tetap bangga bisa menjadi abdi Negara. Jika tingkat stres tinggi, akan berdampak langsung pada kondisi kinerja. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang baik fisik maupun mental. Ketika prajurit mengalami tekanan yang tinggi didalam pekerjaannya, maka prajurit akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya tidak fokus dan akan berdampak buruk dalam tugas yang diembankan kepadanya. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -0.676 dengan probabilitas 0,504 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p > 0,05$).

Stres kerja adalah perasan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka

karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya (Ahirudin, 2011).

Karyawan mempunyai tingkat stres kerja yang berbeda-beda, akan tetapi selama karyawan tersebut dapat mengontrol tingkat stress tersebut maka tidak akan mengganggu kinerja karyawan tersebut malah membuat lebih giat dalam bekerja karena ingin melupakan tingkat stres tersebut. Sehingga tingkat stres tidak terlalu mengganggu seseorang dalam melakukan kegiatan didalam kantor atau perusahaan (Hon, 2013).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Charisma (2014) menyatakan bahwa stres kerja bukan variabel yang selalu berpengaruh terhadap variabel kinerja, karena stres kerja selalu ada disetiap pekerjaan hal ini tidak menjadi pengganggu dalam kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista. Dalam diri setiap anggota sudah ditanamkan slogan "Disiplin adalah Nafasku" kedisiplinan akan mencerminkan seorang prajurit yang berwibawa, patuh terhadap aturan, kerapian, serta disegani. Maka dari itu dengan tingkat kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja yang menurun dan tidak akan terlaksana dengan baik dalam suatu kegiatan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.205 dengan probabilitas 0,003 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Disiplin kerja adalah kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Brantas. 2009).

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh - sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu (Sutrisno, 2010).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Hasibuan, 2008).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada telah di desain dengan baik dan sesuai dengan lingkungan kerja kantor. Pewarnaan yang cerah dan sirkulasi udara yang baik didalam kantor akan menghindarkan karyawan dari kejenuhan selama proses kerja berlangsung dan memberikan peningkatan fokus saat bekerja. Saat pekerjaan yang ada relatif melebihi beban maka lingkungan kerja yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4.478 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Menurut Rachmawati (2008), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Mathis, 2009).

Wirawan (2009), menyatakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtuwu, Joyce Laplan dan Lucky Dotulong (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja akan mempengaruhi dari kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403 Wirasada Pratista, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403/Wirasada Pratista.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403/Wirasada Pratista.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (prajurit) Batalyon 403/Wirasada Pratista.

SARAN

1. Bagi Organisasi
 - a. Tingkat stres kerja di Batalyon 403/Wirasada Pratista yang berada kategori rendah, hendaknya dipertahankan dan di minimalisir pada prajurit. Pimpinan berperan penting untuk membuka jalur komunikasi kepada prajurit dan memantau terus - menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan sejak dini.
 - b. Disiplin kerja di Batalyon 403/Wirasada Pratista dalam kategori baik, karena disiplin merupakan modal utama bagi prajurit TNI serta menjadi nafas bagi setiap prajurit. Tanpa disiplin prajurit sulit untuk mewujudkan tujuan. disiplin prajurit harus tetap dijaga, dipelihara dan ditingkatkan.
 - c. Lingkungan kerja di Batalyon 403/Wirasada Pratista berada kategori baik, kemampuan bekerja prajurit selalu dalam prosedur yang berlaku sehingga membuat rasa aman dan tenang dalam bekerja dan hubungan antara prajurit dengan prajurit harmonis/tidak ada kesenjangan antara rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas.
2. Bagi Akademik

Penelitian ini bagi akademi dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam materi yang ada sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik dalam proses perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahirudin. (2011). "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I,No:1.
- Amran, 2009, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo", *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol 4, No 2.
- Andari, Yuni, and Darsin Darsin. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI TOPOGRAFI KODAM IV/DIPONEGORO SEMARANG." *Journal of Management* 3.3 (2017). Bandung

- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta’’. *KREATIF*, 3(1).
- Charisma, Dewi dkk. 2014. ‘‘Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara’’. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 2 Tahun 2014.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- HAFIDULLOH, H., BUDIYANTO, B., & SUHERMIN, S. (2017).’’ Effect of Transformational Leadership, Incentive Giving, Professional Development of Work Discipline and Teacher Performance SMK Ma’arif Surabaya Indonesia’’. *The International Journal Of Business & Management*, 5(7), 76-84.
- Harlie, M. (2016). ‘‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan’’. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2).
- Hasbullah, R., & Moeins, A. ‘‘THE INFLUNCEOF PROFESSIONALISM, ACHIEVEMENT MOTIVATION AND EMPOWERMENT AGAINST THE WORK DISCIPLINE AND ITS IMPLICATION ON TEACHER PERFORMANCE: EMPIRICAL STUDY ON HIGH SCHOOL TEACHERS IN KARAWANG REGENCY’’.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang’’. *WIGA-Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Hon, Alice H. Y. (2013). ‘‘The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances’’. *Journal Tourism Management*.
- Kasmarani ,M.K.2012. Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson, 2009, *Human Resource Management* Edisi 10, salemba Empat, Jakarta.
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 20(1), 27-38.
- Nur, S. (2013). ‘‘Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate’’. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
Pegawai BAPPEDA’’
- Putra, G. P. U., & Subudi, M. (2014). ‘‘Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua’’. *Jurnal Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). ‘‘Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu

- Kota Manado''. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3).
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
- Sugiarti, G. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)". Serat Acitya, 1(2), 73.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Triayu M, R. R. (2008). *Gambaran Umum PT.PLN (Persero)* . Jakarta Raya.
- Tumilaar. 2015. "The Effect of Discipline, Leadership, And Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut". Jurnal EMBA. Vol.3 No.2
- Wiratama, I. Nyoman Jaka Alit, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* (2013).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.