

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya)

Dewi Mutiara Sani
dewimutia777@gmail.com
Prijadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find and analyze the effect of work environment, work discipline, and work stress on the employees' performance (A Case Study on the Shopee Express Hub Courier Kendangsari, Surabaya). The research was quantitative with a causal-comparative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. The instrument in the data collection technique was a questionnaire and a Likert scale. Furthermore, the population was all employees who worked in the delivery section as couriers at Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, consisting of 40 people. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The research showed that the work environment had a positive and significant effect on employees' performance at Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on employees' performance at Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Similarly, work stress had a positive and significant effect on employees' performance at Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Stress, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya). Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di bagian kurir pengiriman di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, dengan jumlah total empat puluh dua karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kini tengah berlangsung, bisnis mengalami pertumbuhan yang cepat, sementara persaingan di pasar global semakin ketat dengan adanya banyak pesaing. Hal ini menuntut agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya guna mampu bersaing secara efektif. Tenaga kerja juga memainkan peran penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan memberikan kinerja yang unggul dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja individu menjadi faktor penilaian utama bagi semua anggota tim di perusahaan saat pekerja bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia memainkan peran yang krusial dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:3), sumber daya manusia merujuk pada kombinasi kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh

individu, yang dapat dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan tempat individu tersebut berada. Kualitas sumber daya manusia tercermin dalam kinerja saat melaksanakan tugas, di mana kontribusi yang diberikan membantu perusahaan mencapai tujuan yang tercantum dalam visi misi perusahaan dengan lebih efisien. Kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai keunggulan kompetitif. Karyawan yang produktif dan bertanggung jawab memainkan peran penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan memerlukan perhatian khusus.

PT Nusantara Ekspres Kilat (Shopee Express) adalah perusahaan logistik yang sedang berkembang pesat dan telah menjadi salah satu pemain utama dalam industri pengiriman barang di Indonesia. Perusahaan ini didirikan sebagai bagian dari ekosistem Shopee, *platform e-commerce* terkemuka di Asia Tenggara. PT Shopee Express menawarkan layanan pengiriman yang efisien, andal, dan terjangkau bagi penjual dan pembeli di *platform* Shopee. Dengan fokus utama pada kepuasan pelanggan dan inovasi teknologi, PT Shopee Express terus meningkatkan kualitas layanannya untuk mengikuti perkembangan kebutuhan logistik yang terus berubah, memastikan bahwa setiap pengiriman sampai tepat waktu dan dengan aman. Shopee Express Hub Kendangsari yang berlokasi di Jl. Raya Jemursari No.163, Kendangsari, Kec. Tenggilis Mejoyo, Surabaya, Jawa Timur. PT Shopee Express terus memperluas jaringan dan kapasitas operasionalnya di seluruh Indonesia sebagai bagian dari dedikasinya untuk menyediakan layanan logistik terbaik. Keberhasilan ini sangat bergantung pada kontribusi positif dari kinerja para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi tanggung jawab mereka dan seberapa efisien mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan penilaian kinerja sebagai langkah untuk memberikan perhatian yang sesuai kepada karyawan. Hal ini karena kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan.

Kinerja merujuk pada hasil pelaksanaan rencana kerja organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan oleh eksekutif dan sumber daya manusia di dalamnya. Menurut Kompri (2020:2), kinerja menggambarkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai target, tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana yang direncanakan dalam perencanaan strategis. Tujuan utama dari kinerja adalah mendukung pencapaian tujuan organisasi, kelangsungan jangka panjang, dan kesuksesan. Faktor kunci dalam kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang juga menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia di perusahaan tinggi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah, kinerja karyawan dapat menurun, yang berdampak pada kemajuan perusahaan dan pendapatan yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan profit perusahaan. Berdasarkan kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu teori Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja disekitar, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. Menurut Handoko (2017:23) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Selain kajian teoritis, peneliti juga memberikan kajian – kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti Nurhaliza dan Winarno (2023) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Lingkungan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat *et al.* (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Pohan (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor Stres Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta berdampak signifikan pada kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017:121) lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik dan kinerja mereka lebih maksimal. Keterlibatan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang merujuk pada atmosfer di organisasi saat karyawan menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Agustini (2019:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Keberadaan disiplin kerja yang konsisten dapat memperbaiki efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, stres kerja juga dapat memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, hal ini dapat mengganggu fokus, motivasi, dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Fahmi (2016:214), stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan dan terbebani di luar kapasitasnya, yang jika dibiarkan tanpa solusi dapat berdampak negatif pada kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja, melainkan dipicu oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, seperti peristiwa yang melebihi kemampuannya sehingga menimbulkan tekanan pada jiwa.

Pertimbangan pemilihan variabel pertama, yaitu lingkungan kerja, karena belum ada kejelasan terkait hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan terhadap kurir Shopee Express Kendangsari, terungkap bahwa karyawan menyampaikan keluhan mengenai kondisi kerja yang tidak teratur dan barang yang tidak disusun dengan baik di tempatnya. Hal ini dapat menyulitkan karyawan dalam melaksanakan proses pengiriman paket yang berdampak pada kinerja yang diberikan. Ketidakjelasan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan pemilihan variabel kedua, yaitu disiplin kerja, karena belum ditemukan adanya kejelasan terkait hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan terhadap kurir Shopee Express Kendangsari terlihat bahwa beberapa kurir yang datang terlambat dalam mengantar paket sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, keterlambatan datang kurir dapat mengakibatkan paket yang seharusnya datang tepat waktu menjadi gagal diantar. Ketidakjelasan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan pemilihan variabel ketiga, yaitu stres kerja, karena belum ditemukan adanya kejelasan terkait hubungan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari data tabel 1 dapat mencerminkan tekanan atau beban kerja yang mungkin dialami oleh kurir dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini dapat menimbulkan stress kerja karena kurir harus menghadapi tantangan dalam memenuhi target pengantaran paket yang ditentukan, terutama saat terjadi fluktuasi yang signifikan dalam jumlah kegagalan pengantaran seperti

yang terjadi pada bulan-bulan tertentu. Ketidakjelasan hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Pohan (2024) serta Mudrika *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan konteks latar belakang fenomena serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dan menyadari relevansi faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan, peneliti bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ini mengimplikasikan bahwa kinerja mencerminkan hasil dari upaya yang dilakukan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berpengaruh pada kemajuan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja disekitar, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. Menurut Handoko (2017:23), stres kerja dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dengan cara mengurangi tingkat produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, atau bahkan menurunkan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Tanggung Jawab, d). Inisiatif dan e). Kerja sama.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:121) lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik dan kinerja mereka lebih maksimal. Keterlibatan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang merujuk pada atmosfer di organisasi saat karyawan menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:28) untuk mengukur lingkungan kerja fisik sebagai berikut : a). Aroma, b). Keamanan, c). Kebisingan, d). Penerangan, e). Sirkulasi udara, f). Temperatur. Menurut Munandar (2016:288) mencetuskan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a). Peraturan, b). Budaya Kerja, c). Kebijakan perusahaan, d). Iklim kerja yang dinamis, e). Hubungan dengan atasan, f). Hubungan dengan rekan kerja.

Disiplin Kerja

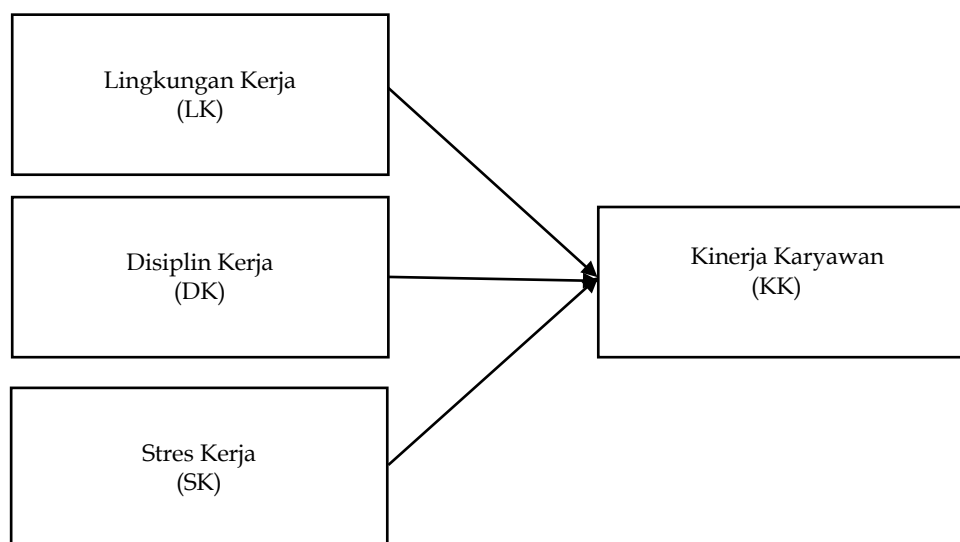
Menurut Agustini (2019:89) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan, bertujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja mencakup kesadaran atau kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku, yang menjadikannya sebagai alat komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Hal ini mendorong perubahan perilaku karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Konsistensi dalam menegakkan kedisiplinan di perusahaan sangat penting, karena tanpa karyawan yang disiplin, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan. Oleh karena itu, kedisiplinan dianggap sebagai kunci

keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya. Menurut Hasibuan (2019:194), terdapat indikator yang digunakan mengukur disiplin kerja karyawan, antara lain: a). Kesesuaian Tujuan dan Kemampuan, b). Teladan Pimpinan, c). Balas Jasa, d). Pengawasan. e). Ketegasan.

Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214) mengemukakan bahwa stres kerja adalah keadaan di mana seseorang merasa terbebani dan tertekan melebihi kapasitasnya, yang jika tidak diatasi dengan solusi yang tepat, dapat memiliki dampak negatif pada kesehatannya. Stres bukanlah sesuatu yang timbul begitu saja, tetapi dipicu oleh faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan psikologis seseorang, seperti peristiwa yang melebihi kemampuannya dan menyebabkan tekanan mental. Menurut Afandi (2018:179-180), indikator-indikator stres kerja meliputi sebagai berikut: a). Tuntutan tugas, b). Tuntutan peran, c). Tuntutan antar pribadi, d). Struktur organisasi, e). Kepemimpinan organisasi.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Ketika karyawan merasa nyaman dan suasana kerja tenang serta kondusif, hal ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:121) lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik dan kinerja mereka lebih maksimal. Keterlibatan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang merujuk pada atmosfer di organisasi saat karyawan menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja baik secara individu maupun organisasional. Dengan kedisiplinan yang konsisten, karyawan akan patuh terhadap peraturan dan standar perusahaan, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Menurut Agustini (2019:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam kondisi stres yang tinggi, karyawan cenderung mengalami penurunan produktivitas, kualitas kerja yang menurun, dan peningkatan tingkat absensi atau ketidakhadiran. Hal ini dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dan efektif. Menurut Mangkunegara (2017:92), stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini biasanya terjadi ketika tuntutan dari lingkungan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi stres kerja dapat berdampak negatif karena dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki kinerja yang menurun karena mungkin kesulitan untuk fokus dan memberikan hasil kerja yang optimal. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Pohan (2024) serta Mudrika *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Pohan (2024) serta Mudrika *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) menghasilkan temuan

yang berbeda, yaitu bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan kausal komparatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah melalui analisis hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti, seperti dijelaskan oleh Sugiyono (2016:49). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis untuk mencapai kesimpulan. Menurut Sugiyono (2016:9), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan alat statistik, yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiyono (2016:80), populasi mengacu pada suatu wilayah yang biasanya terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik yang khas, yang akan diidentifikasi oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini secara umum mencakup objek/subjek yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di bagian kurir pengiriman di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, dengan jumlah total 42 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan disebut *sampling* jenuh. Menurut Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan jumlah populasi yang terlibat. Jika populasi kurang dari 100 orang, penelitian dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi untuk diteliti. Peneliti memutuskan jumlah sampel penelitian berdasarkan pedoman tersebut. Dalam konteks ini, karena terdapat 42 karyawan pada bagian kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, maka seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap krusial dalam penelitian ini karena peneliti tidak dapat memperoleh informasi yang diperlukan tanpa menggunakan metode yang sesuai. Menurut Sugiyono (2016:21), teknik pengumpulan data menjadi langkah yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan informasi yang relevan. Tanpa pemahaman yang baik tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mampu memperoleh informasi dengan tingkat akurasi yang diharapkan. Dalam mengevaluasi tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah sebuah metode pengukuran yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016:24).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengamati langsung individu dan menggunakan kuesioner yang telah disesuaikan sesuai dengan keperluan penelitian. Kuesioner ini disebar secara langsung kepada seluruh karyawan yang bekerja di bagian kurir pengiriman di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, dengan jumlah total 42 orang karyawan. Peneliti mendapatkan sumber data langsung dari karyawan yang bekerja di bagian kurir pengiriman di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, dengan total 42 karyawan, melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara offline. Kuesioner tersebut terkait dengan variabel yang

menjadi fokus dalam penelitian, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, yang meliputi elemen-elemen seperti kondisi ruang kantor, dinamika antar karyawan, nilai budaya organisasi, kebijakan kerja, dan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan pengalaman kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:28) untuk mengukur lingkungan kerja fisik sebagai berikut : a). Aroma, b). Keamanan, c). Kebisingan, d). Penerangan, e). Sirkulasi udara, f). Temperatur. Menurut Munandar (2016:288) mencetuskan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a). Peraturan, b). Budaya Kerja, c). Kebijakan perusahaan, d). Iklim kerja yang dinamis, e). Hubungan dengan atasan, f). Hubungan dengan rekan kerja.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap kebijakan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya dengan tujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2019:194), terdapat indikator yang digunakan mengukur disiplin kerja karyawan, antara lain: a). Kesesuaian Tujuan dan Kemampuan, b). Teladan Pimpinan, c). Balas Jasa, d). Pengawasan. e). Ketegasan.

Stres Kerja (SK)

Stres kerja adalah kondisi yang mencerminkan tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi dan proses berpikir seorang karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:179-180), indikator-indikator stres kerja meliputi sebagai berikut: a). Tuntutan tugas, b). Tuntutan peran, c). Tuntutan antar pribadi, d). Struktur organisasi, e). Kepemimpinan organisasi.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Tanggung Jawab, d). Inisiatif dan e). Kerja sama.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:130) menyatakan bahwa teknik analisis data merupakan proses dalam penelitian yang melibatkan pengelolaan dan pemrosesan data dengan tujuan menginterpretasi hasil data, yang bertujuan untuk memecahkan masalah atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu mengukur konsep yang dimaksud dengan akurat. Instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan variabel yang ingin diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50). Dalam konteks ini, penelitian menggunakan nilai signifikansi sebagai acuan untuk menguji validitas pernyataan pada setiap variabel yang

digunakan, dengan analisis sebagai berikut: a). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap valid. b). Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana setiap indikator pada tiap variabel dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika respons dari responden terhadap pernyataan menunjukkan keseragaman. Dalam mengevaluasi keandalan data pada penelitian ini, metode *Cronbach Alpha* digunakan sebagai dasar untuk menilai reliabilitas data. Dasar analisis pada uji reliabilitas adalah: a). Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap reliabel. b). Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengidentifikasi relasi dan arah antara variabel independen seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki relasi positif atau negatif dengan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami arah dan tingkat relasi antara variabel bebas dan variabel terikat yang telah ditentukan (Ghozali, 2018:94). Persamaan model regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1LK + b_2DK + b_3SK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1LK : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

b_2DK : Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

b_3SK : Koefisien regresi variabel Stres Kerja

e : error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:160), uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam mengevaluasi apakah data tersebut memiliki distribusi normal dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* dan pendekatan grafik *Normal Probability Plot*. Dasar analisis dari kedua pendekatan pada uji normalitas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut : a). Pendekatan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*: (a). Perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ dianggap bahwa model regresi distribusi normal. (b). Perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ dianggap bahwa model regresi tidak distribusi normal. b). Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot*: (a). Jika pola titik data menyebar ke sekitar dan mengikuti garis diagonal, hal itu menandakan adanya kemungkinan distribusi normal. (b). Sebaliknya, apabila pola titik data membentuk penyebaran yang menjauh dari garis diagonal dan tidak sejajar dengannya, maka dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:106), tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara

variabel independen. Penilaian terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:121), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada variasi yang tidak seragam dalam residual *variance* antar observasi model regresi. Dalam menentukan keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian grafik *scatterplot*. Analisis berdasarkan grafik *scatterplot* dilakukan dengan panduan sebagai berikut: a). Jika ada pola khusus, seperti penyebaran titik membentuk pola teratur posisi tertentu tidak merata, maka model dianggap terjadi heteroskedastisitas. b). Jika ada pola jelas dengan penyebaran titik merata di atas dan bawah garis 0 (nol), maka model regresi dianggap tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:97) Uji F bertujuan mengevaluasi apakah model regresi dalam suatu penelitian layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Untuk menilai kecocokan model regresi dengan dasar analisis yakni berikut: a). Apabila hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka model dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian. b). Jika hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi $> 0,05$, maka model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi juga mengevaluasi seberapa baik model regresi yang telah dikembangkan. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Interpretasi dari nilai R^2 adalah sebagai berikut: a). Jika nilai R^2 mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai R^2 mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180) menjelaskan bahwa uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Evaluasi penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $\leq 0,05$, variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $> 0,05$, variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai seberapa baik sebuah kuesioner atau alat ukur dalam mengukur hal yang dimaksud secara akurat. Berikut adalah hasil dari uji validitas tersebut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	< 0,05	Valid
	LK2	0,000	< 0,05	Valid
	LK3	0,000	< 0,05	Valid
	LK4	0,000	< 0,05	Valid
	LK5	0,000	< 0,05	Valid
	LK6	0,000	< 0,05	Valid
	LK7	0,000	< 0,05	Valid
	LK8	0,000	< 0,05	Valid
	LK9	0,000	< 0,05	Valid
	LK10	0,000	< 0,05	Valid
	LK11	0,000	< 0,05	Valid
	LK12	0,000	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	< 0,05	Valid
	DK2	0,000	< 0,05	Valid
	DK3	0,000	< 0,05	Valid
	DK4	0,000	< 0,05	Valid
	DK5	0,000	< 0,05	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,000	< 0,05	Valid
	SK2	0,000	< 0,05	Valid
	SK3	0,000	< 0,05	Valid
	SK4	0,000	< 0,05	Valid
	SK5	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	< 0,05	Valid
	KK2	0,000	< 0,05	Valid
	KK3	0,000	< 0,05	Valid
	KK4	0,000	< 0,05	Valid
	KK5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil uji validitas yang tercantum dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada setiap variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan, memenuhi kriteria data valid. Ini didukung oleh nilai Sig. (2-tailed) pada uji validitas yang kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi setiap indikator pada setiap variabel dalam kuesioner. Hasil uji ini disajikan dalam Tabel 2, yang memberikan informasi mengenai tingkat konsistensi masing-masing indikator yaitu berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,947	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,876	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,899	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, seluruh tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Ini dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha yang $\geq 0,60$. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dianggap layak dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menemukan hubungan dan arah antara variabel independen seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat ditemukan dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,746	2,021	
	Lingkungan Kerja	0,141	0,069	0,293
	Disiplin Kerja	0,401	0,169	0,347
	Stres Kerja	0,241	0,112	0,295

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 3 di atas, rumus regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 0,746 + 0,141LK + 0,401DK + 0,241SK + e$$

Dari penafsiran hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: a). Dari persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan nilai konstanta adalah 0,746. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel bebas, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja, memiliki nilai yang tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 0,746. b). Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,141 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya akan meningkat sebesar 0,141, dengan asumsi disiplin kerja dan stres kerja bernilai tetap. c). Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,401 menunjukkan adanya hubungan positif searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, jika tingkat disiplin kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan bahwa kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya akan meningkat sebesar 0,401, dengan asumsi lingkungan kerja dan stres kerja bernilai tetap. d). Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,241 menunjukkan adanya hubungan positif searah antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika stres kerja meningkat satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya akan meningkat sebesar 0,241, dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

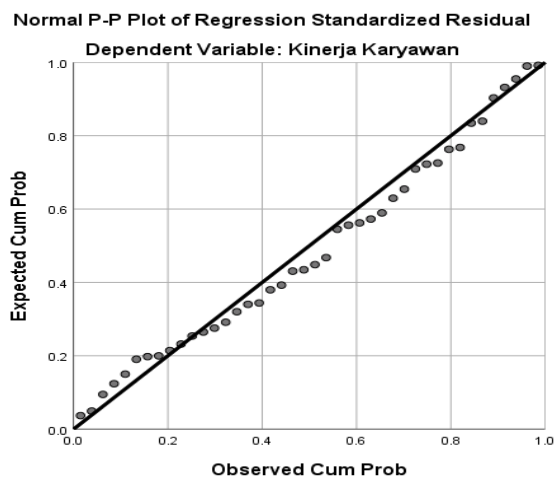
Pengujian normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis Grafik *Normal Probability Plot*, hasilnya ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

	Unstandardized Residual
N	42
Test Statistic	0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat sebagai data yang terdistribusi normal, mengingat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dianggap memiliki distribusi normal. Hasil uji Normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* yaitu :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas pada Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Gambar 2, yang menampilkan grafik *Normal Probability Plot* terkait uji normalitas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa data memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

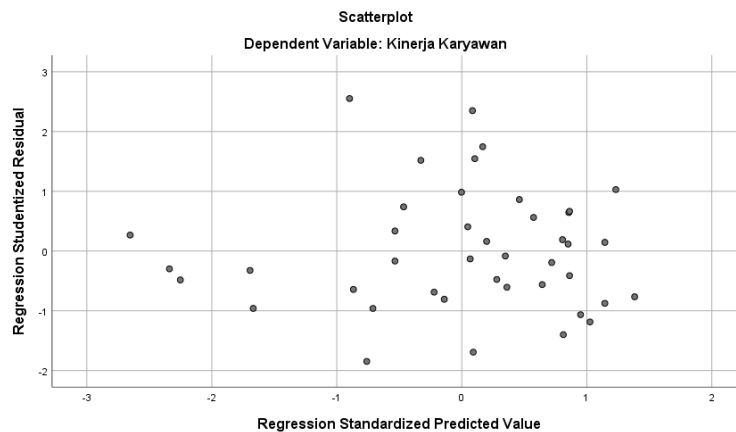
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,348	2,870	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,331	3,023	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,379	2,639	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Hal ini diperkuat oleh nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* yang kurang dari 10. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling berkorelasi tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengevaluasi kemungkinan adanya variasi dalam variansi residual antar observasi pada model regresi. Temuan dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini tersaji sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Gambar 3 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa pola titik-titik berada di sekitar garis angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pola yang jelas di mana titik-titik tersebar di atas atau di bawah garis angka 0. Sehingga, tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk mengevaluasi apakah model regresi yang digunakan dalam suatu penelitian layak atau tidak untuk digunakan. Berikut ini adalah hasil interpretasi dari uji F yang tercantum dalam tabel 6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F "ANOVA a"

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,137	3	140,379	34,467	0,000b
	Residual	154,768	38	4,073		
	Total	575,905	41			

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil yang tercatat dalam Tabel 6, yang memperlihatkan nilai signifikansi uji F, terlihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000. Angka ini jelas berada di bawah batas signifikansi standar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini secara signifikan berkontribusi terhadap menjelaskan variasi dalam data. Artinya, model tersebut layak dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,855 ^a	0,731	0,710	2,018

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil dari Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien determinasi *R Square* adalah 0,731 atau 73,1%. Ini berarti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan 73,1% variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sekitar 26,9% dari variasi kinerja karyawan, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) dilakukan untuk menilai pengaruh setiap variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja, terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis t pada data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis (uji-t):

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,053	0,047	Signifikan
Disiplin Kerja	2,376	0,023	Signifikan
Stres Kerja	2,162	0,037	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan berikut: a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 2,053 ($> 1,96$). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. b). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 2,376 ($> 1,96$). Kesimpulannya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H2) diterima. c). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 2,162 ($> 1,96$). Kesimpulannya, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H3) diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan hasil kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Analisis data mengungkapkan bahwa indikator LK11 (Hubungan dengan Atasan) mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98, menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat berkontribusi terhadap kinerja yang optimal. Hubungan yang positif ini menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas karyawan. Sebaliknya, indikator LK10 (Iklim Kerja yang Dinamis) mencatat nilai rata-rata

terendah sebesar 3,62. Meskipun masih berada dalam kategori "setuju", nilai ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis. Iklim kerja yang dinamis penting untuk menstimulasi kreativitas dan adaptasi terhadap perubahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Peningkatan dalam aspek hubungan dengan atasan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sementara upaya untuk membuat iklim kerja lebih dinamis juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:121) lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik dan kinerja mereka lebih maksimal. Keterlibatan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang merujuk pada atmosfer di organisasi saat karyawan menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Aprisa (2023) serta Nurhaliza dan Winarno (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sondakh *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor disiplin kerja dan hasil kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat temuan yang signifikan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Analisis data mengungkap bahwa variabel disiplin kerja secara keseluruhan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang tergambar dari nilai-nilai rata-rata yang diamati pada indikator yang berkaitan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa indikator DK5 (Ketegasan) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,93, menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki persepsi yang kuat terhadap ketegasan dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah tercatat pada indikator DK1 (Kesesuaian Tujuan dan Kemampuan), yang mencapai 3,62. Ini mengindikasikan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam hal kesesuaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Hal ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Agustini (2019:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Rosalina *et al.* (2023) dan Hutabarat *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofianto dan Wibowo (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam stres kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor stres kerja dan hasil kinerja karyawan. Indikator SK2 (Tuntutan Peran) mencatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,69, mengindikasikan bahwa karyawan merasa peran karyawan dalam pekerjaan memiliki tuntutan yang cukup tinggi namun dapat memotivasi peningkatan kinerja. Sementara itu, nilai rata-rata terendah tercatat pada indikator SK1 (Tuntutan Tugas) dan SK5 (Kepemimpinan Organisasi), masing-masing sebesar 3,60. Meskipun nilai-nilai ini lebih rendah dibandingkan SK2, menunjukkan bahwa tuntutan tugas dan kepemimpinan organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan meski tidak sekuat tuntutan peran. Di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, stres kerja tampaknya bertindak sebagai pemicu bagi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Ketika karyawan menghadapi tuntutan peran yang jelas dan menantang (SK2), karyawan cenderung mengembangkan strategi untuk memenuhi harapan tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selain itu, meskipun tuntutan tugas (SK1) dan kepemimpinan organisasi (SK5) memiliki nilai rata-rata lebih rendah, kedua faktor ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Tuntutan tugas yang jelas memastikan karyawan memahami ekspektasi yang ada, sedangkan kepemimpinan organisasi yang baik menyediakan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan sebesar 3,64. Hal ini menandakan bahwa karyawan cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait stres kerja di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan di lingkungan kerja ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan dalam pengelolaan stres kerja, terutama dalam hal tuntutan peran, dapat terus meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:92), stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini biasanya terjadi ketika tuntutan dari lingkungan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi stres kerja dapat berdampak buruk karena dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki kinerja yang menurun karena mungkin kesulitan untuk fokus dan memberikan hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Simanjuntak dan Pohan (2024) serta Mudrika *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ariansy dan Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Temuan ini mengindikasikan

bahwa peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor disiplin kerja dan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. (3). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam stres kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor stres kerja dan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, disarankan meningkatkan iklim kerja yang dinamis di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya karena nilai rata-rata indikator ini terendah. Langkah-langkah yang dianjurkan termasuk menciptakan fleksibilitas dalam suasana kerja, mendorong kolaborasi, dan memberi ruang bagi kreativitas serta inovasi. Kegiatan team-building rutin juga dapat membangun semangat tim dan menghidupkan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. (2). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, disarankan untuk meningkatkan manajemen tujuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperbaiki disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya. (3). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya, disarankan untuk mengevaluasi tuntutan tugas dan peran kepemimpinan dalam organisasi, serta melakukan perbaikan dengan menyusun tugas yang lebih realistis bagi karyawan. Selain itu, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi manajer dan atasan guna memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan dalam menghadapi stres kerja dan meningkatkan kinerja. Bagi peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengingat berdasarkan hasil penelitian terdapat sekitar 26,9% yang dipengaruhi faktor lain yang diharapkan dapat lebih menambah pengetahuan dan wawasan yang baru serta bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press: Medan.
- Aprisa, S.O. 2023. Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*.
- Ariansy. N.I, dan M. Kurnia. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*. 2(1):1-23.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. PT.Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.H. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.

- Hutabarat. E., M. Handayani., R. Wijayaningsih., T. Yunita, dan Hasanuddin. 2024. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 2(2):196-209.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kompri. 2020. *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Expert: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mudrika. A.H., D.C.Y. Simanjuntak, dan A.S. Tarigan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(1).
- Munandar, 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nurhaliza, M dan S.H. Winarno. 2023. Pengaruh *Standard Operating Procedure (SOP)* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3(2):47-57.
- Rofianto. M.A, dan N. M. Wibowo. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Karya Niaga Abadi J&T Express Jawa Timur). *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial)*. 1(4):45-57.
- Rosalina., T. Septiana, dan V. F. Sanjaya. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Oprasional PT. Indah Logistik Cargon Cabang Pekanbaru). *Indonesian Journal of Thousand Literacies*. 1(1): 1-120.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Simanjuntak. Y, dan Y.A. Pohan. 2024. Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya*. 5(1):90-104.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sondakh. G., W. A. Areros dan V.Tatimu. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*. 4(1):55-60.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT.Afabeta: Bandung.