

## ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, pemberian motivasi, pengendalian stres kerja, maupun suasana lingkungan kerja, dimana jika hal ini dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu simpulan. Populasi penelitian adalah karyawan PT Indomarco Gedangan Sidoarjo yang berjumlah 315 orang. Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel yang digunakan adalah 176 karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $44,004 > 2,425$ , hal ini berarti bahwa secara simultan disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung disiplin kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari t tabel yaitu  $3,488 > 1,974$ , hal ini berarti bahwa secara parsial disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari t tabel yaitu  $10,137 > 1,974$ , hal ini berarti bahwa secara parsial motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung stres kerja ( $X_3$ ) sebesar  $[-2,030]$  lebih besar dari [t tabel] yaitu  $2,030 > 1,974$ , hal ini berarti bahwa secara parsial stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung lingkungan kerja ( $X_4$ ) lebih besar dari t tabel yaitu  $2,772 > 1,974$ , hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai standard koefisien beta (*standardized coefficient beta*) variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) paling besar di antara variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan