

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah

Bimo Satrio Widiyanto¹, Irwin Sukrisno Soengeng², Andri Rizko Yulianto³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

widiantobimo01@gmail.com¹, irwin.ins@bsi.ac.id², andri.dzt@bsi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and work stress on employee work discipline at the National Committee for Islamic Economics and Finance (KNEKS). Work Environment and Work Stress have an important role in work discipline. The method used is quantitative with a statistical approach. Data were collected by distributing questionnaires to 45 respondents. Data analysis used multiple linear regression tests with the help of SPSS 27 software. The results of this study are (1) the work environment has a positive but not significant influence on work discipline based on the results of the T test because the Sig value is 0.051 > 0.05 and the calculated t value is 2.011 > t table 1.682, so it can be concluded that Ho1 is accepted and Ha1 is rejected (2) Work stress has a positive and significant influence on employee performance based on the results of the T test because the Sig value is 0.000 < 0.05 and the calculated t value is 5.019 > 1.682, so it can be concluded that Ho2 is rejected Ha2 is accepted, (3) The work environment and work stress together have a positive and significant influence on work discipline.

Keywords : *Work Environment, Work Stress, Work Discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja mempunyai peranan penting terhadap disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 45 responden. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 27. Hasil penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil uji T karena nilai Sig 0,051 > 0,05 dan nilai t hitung 2,011 > t tabel 1,682, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 di terima dan Ha1 ditolak (2) Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji T karena nilai Sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,019 > 1,682, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak Ha2 diterima, (3) Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja.*

PENDAHULUAN

Sebuah variabel terpenting dalam kesuksesan perusahaan di era globalisasi dan kompetitif seperti sekarang ini adalah tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan karyawannya dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi merupakan indikator dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya dan membantu perusahaan berjalan lebih lancar dan

efisien. Lingkungan kerja dan tingkat stres merupakan dua aspek di tempat kerja yang dapat berdampak signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk tetap disiplin.

Namun, dalam realitanya, berbagai tantangan dan dinamika di tempat kerja sering kali menjadi penghambat bagi karyawan dalam mempertahankan perilaku kerja yang disiplin. Fenomena umum yang sering terjadi adalah meningkatnya kasus keterlambatan, absensi tanpa alasan jelas, hingga penurunan produktivitas akibat kurangnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Fenomena ini tidak hanya dialami oleh perusahaan swasta, tetapi juga lembaga pemerintah dan institusi non-profit, termasuk lembaga yang berada di bawah naungan kementerian.

Kinerja dan hasil kerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang disiplin. Dedikasi individu terhadap pekerjaan dan keberhasilan organisasi tercermin dalam tingkat disiplin kerja mereka (Rosadi, 2023). Kondisi tempat kerja dan stres karyawan adalah dua contoh dari sekian banyak elemen internal dan eksternal yang dapat memengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Karena pentingnya aspek-aspek ini dalam menjaga disiplin dalam bekerja, diperlukan penelitian lebih lanjut tentang interaksinya.

Ada beberapa komponen yang membentuk lingkungan kerja, seperti ruang fisik, budaya perusahaan, dan dinamika interpersonal. Motivasi dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menunjang dengan fasilitas yang optimal, jalur komunikasi yang terbuka, dan dukungan sosial. Menurut (Pransiska & Ekowati, 2023) Secara keseluruhan, peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, serta sistem pengaturan kerja individu dan kelompok yang memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja.

Stres kerja adalah respons psikologis dan fisik terhadap kewajiban pekerjaan yang melampaui kapasitas individu dalam menanganinya. Stress yang berkepanjangan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan menyebabkan perilaku disiplin yang buruk, seperti keterlambatan dan absensi. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul akibat adanya tekanan, tantangan, atau tuntutan tertentu dalam lingkungan kerja. Keadaan ini merupakan respons individu terhadap beban kerja yang dialami berlebihan, pada konteks fisik ataupun psikologis, yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Apabila tidak tertangani dengan baik, stres kerja dapat memicu ketidakpuasan dalam bekerja serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Gustianto & Islamuddin, 2022).

Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) sangat bergantung pada kedisiplinan kerja pegawainya karena fungsinya yang vital dalam mengatur keuangan syariah di negara ini. KNEKS merupakan lembaga pemerintah di bawah Kementerian Keuangan. Produktivitas dan efisiensi dalam kebijakan fiskal dan pengelolaan anggaran dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif di KNEKS. Namun, kesulitan seperti beban kerja yang berat dan tekanan untuk mencapai tujuan dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan baik dan disiplin, penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Istilah lingkungan kerja ialah suatu aspek fisik dan nonfisik tempat kerja yang berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Aspek nonfisik mencakup hal-hal seperti gaya kepemimpinan dan dinamika interpersonal di antara rekan kerja. Dalam hal mendisiplinkan karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor utama. Menurut penelitian oleh (Nurhidayah & Firmansyah Kusumayadi, 2023), kedisiplinan di tempat kerja dapat ditingkatkan jika pekerja merasa nyaman dan ruang kerja mereka tertata dengan baik. Pekerja cenderung akan mengikuti prosedur dan mematuhi jadwal jika mereka merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan pengaturan ruang kerja yang ergonomis.

Selain itu, studi oleh (Rosmiyati & Haziroh, 2024) menunjukkan penelitian mengungkapkan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dukungan dari lingkungan kerja, seperti terjalinnya hubungan yang harmonis antar rekan serta komunikasi yang efektif, mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk menjalankan tugas secara disiplin.

Studi yang dilangsungkan oleh (Sumahadi et al., 2024) turut menjabarkan kualitas lingkungan kerja mempunyai fungsi krusial dalam menumbuhkan disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan yang bersifat adil, pengawasan yang dilakukan secara konsisten, serta pemberian umpan balik yang bersifat membangun menciptakan iklim kerja yang positif, sehingga membuat pegawai lebih patuh pada kebijakan dan prosedur yang berlaku. Dalam konteks sektor publik, studi oleh (Aldila Putri Aseana et al., 2022) Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi signifikan pada perkembangan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Elemen-elemen seperti kejelasan kebijakan organisasi, kecukupan sarana dan prasarana kerja, serta dukungan yang diberikan oleh atasan langsung terbukti berkontribusi dalam memperkuat komitmen pegawai terhadap pelaksanaan tugas secara disiplin.

Secara umum, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai area atau tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas dan menuntaskan kegiatannya. Lingkungan kerja yang aman bisa menyediakan dampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga mempermudah pencapaian target yang telah ditetapkan serta mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Lingkungan ini mencakup kondisi atau suasana di sekitar lokasi kerja, yang apabila dalam keadaan baik, maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. (Mahfudiyanto, 2022).

Stres Kerja

Stres kerja ialah respon fisik serta psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan diantara tekanan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya, yang jika berlangsung terus-menerus dapat memengaruhi kesehatan, motivasi, dan produktivitas kerja. Menurut (Hanan, 2020), stres kerja dapat memengaruhi perilaku karyawan, termasuk tingkat disiplin kerja mereka. Dalam studi yang dilakukan di PT. Infomedia Nusantara, ditemukan bahwa stres kerja menunjukkan dampak positif

signifikan pada disiplin kerja. Temuan tersebut menjabarkan dalam situasi tertentu, stres kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Namun, tidak semua bentuk stres kerja berdampak positif. Stres kerja yang berlebihan atau berkepanjangan dapat menurunkan motivasi dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi. Penelitian oleh (Munthe, 2025) memperlihatkan bahwa stres kerja yang kuat bisa menyebabkan melemahnya disiplin kerja, yang bisa berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja sendiri ialah derajat ketaatan karyawan pada kebijakan dan prosedur yang berlaku. Merujuk pada penjabaran dari (Levin et al., 2024), disiplin kerja yang besar mengindikasikan komitmen pada organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, stres kerja yang tidak diberdayakan secara optimal bisa mengganggu konsistensi dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga menurunkan tingkat disiplin kerja.

Untuk mengatasi dampak negatif stres kerja terhadap disiplin kerja, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif. (SHELEMO, 2023) menyarankan pendekatan seperti pelatihan manajemen stres, penyediaan dukungan sosial di tempat kerja, dan penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan. Langkah-langkah ini bisa mempermudah karyawan mengendalikan stres secara lebih optimal dan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja memastikan bahwa para pekerja bertanggung jawab dan harus menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal, standar kualitas, dan kebijakan perusahaan. Pekerja dengan etos kerja yang kuat cenderung mengerjakan tugasnya tepat waktu dan sesuai aturan, yang keduanya berkontribusi pada kinerja mereka yang unggul.

Studi yang dilangsungkan oleh (Tanjung & Rasyid, 2023) menjabarkan disiplin kerja dan kinerja karyawan berkorelasi positif dan signifikan. Pekerja yang memiliki disiplin diri cenderung lebih konsisten untuk menuntaskan tugasnya, yang bisa menumbuhkan produktivitas. Maka, jelaslah bahwa disiplin kerja merupakan komponen utama yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja.

Disiplin di tempat kerja mencakup lebih dari sekadar mengikuti prosedur tetapi juga menuntut ketepatan waktu, akuntabilitas, dan sikap profesionalisme. Disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak aspek, yakni lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian oleh (Ekonomi & Akuntansi, 2024) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,896, PT. Bina San Prima Sukabumi menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan melalui kepemimpinan yang kuat dan suasana kerja yang positif, karyawan dapat menjadi lebih disiplin.

Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan, menetapkan peraturan yang jelas, dan memberikan apresiasi bagi karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang optimal sebagai langkah efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Penelitian oleh (Organisasional & Kinerja, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan. Maka, organisasi perlu

memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada konteks keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai KNEKS berjumlah 45 orang dan dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel. Adapun uji reliabilitas jika nilai cronbach's alpha yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Uji asumsi klasik penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam uji normalitas jika angka Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika angka Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,56 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,245 > 0,10 dan pada nilai VIF 4,086 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Uji heteroskedastisitas jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas, dengan tujuan melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* di antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi.

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan: $Y = -0,529 + 0,270X_1 + 0,720X_2$. Uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja (sig = 0,051 > 0,05). Sementara itu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (sig = 0,000 < 0,05). Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Fhitung 95,574 > Ftabel 3,21; sig = 0,000). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,82 mengindikasikan bahwa 82% variasi disiplin kerja dijelaskan

oleh lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai KNEKS, (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bagi KNEKS agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja sekaligus mengelola stres kerja karyawan agar dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldila Putri Aseana, Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 225–241. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4383>
- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Gustianto, I., & Islamuddin, I. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ACCENTUATES CABANG KOTA BENGKULU (Studi Kasus Karyawan Sales Counter). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 319–327. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3420>
- Hanan, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 163.
- Levin, O., Hadjrillah, H. T., Studi, P., Fakultas, M., Dan, E., Pamulang, U., Jl, A., No, S., Bar, P., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah TBK Perwakilan Jakarta Latar Belakang mengikuti perubahan sangat cepat sehingga penanganan terhadap rendah kualitas sumber daya a . Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja ter*. 2(4).
- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 024. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>
- Munthe, D. S. (2025). *IKLIM KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1.
- Nurhidayah, C., & Firmansyah Kusumayadi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 406–414. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1272>
- Organisasional, K., & Kinerja, T. (2024). *Jki 3.2.2024*. 3(2), 644–657.
- Pransiska, N., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance. *Jurnal*

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 685 – 691 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v4i3.461

- Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(2), 106–120.
<https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i2.167>
- Rosadi, H., Ingkadijaya, R., & Mariati, S. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Karyawan Pada Bukit Randu Hotel & Resort Lampung. *Jurnal Pariwisata*, 10(2), 133–143.
<https://doi.org/10.31294/par.v10i2.16758>
- Rosmiyati, S., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 320–328. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2069>
- SHELEMO, A. A. (2023). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Sumahadi, K. O., Sugianingrat, I. A. W., & Arsha, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen ...*, 4(3), 486–499.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>