



## Pengaruh Iklim Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar

Roswiyanti<sup>1</sup>, Muhtazib<sup>2</sup>, Mentari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Cokroaminoto Makassar

Korespondensi penulis: [roswiyanti25@gmail.com](mailto:roswiyanti25@gmail.com)

**Abstract** This research aims to determine the influence of work climate, work stress and work discipline on employee performance. PT. Graha Pena Fajar Makassar. The research method used is a statistical analysis method using SPSS 21 (Statistical Program for Social Sciences) used for this research. The data used is quantitative data collected through distributing questions (questionnaires) related to the variables studied at PT. Fajar Graha Pena Makassar. The research results show that only 1 independent variable indicator has no effect on employee performance, namely work climate, while work stress and work discipline have an effect on employee performance

**Keywords:** work climate, work stress, work discipline and employee performance

**Abstrak.** kinerja karyawan. PT. Graha Pena Fajar Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan SPSS 21 (Program Statistik untuk Ilmu Sosial) digunakan untuk penelitian ini. Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang dikumpulkan melalui penyebaran pertanyaan (kuesioner) yang dikaitkan dengan variabel-variabel yang diteliti di PT. Fajar Graha Pena Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 1 indikator variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu iklim kerja, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Iklim kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

### LATAR BELAKANG

Setiap bisnis memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi tantangan pasar yang semakin menantang. Untuk memenuhi ambang batas persaingan tersebut, diharapkan seluruh aspek pekerjaan dapat ditingkatkan dan ditingkatkan standar serta efisiensinya. Pengelolaan Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam hal ini mencapai prestasi kerja terbaik karena selain mengatasi permasalahan ketrampilan dan keahlian, juga mengatasi permasalahan lainnya bertanggung jawab untuk mengembangkan kinerja pegawai yang efektif untuk mencapai hasil ini terbaik.

Iklim kerja dalam ilmu manajemen merupakan bagian strategi yang diuraikan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan para manajer dengan tujuan mempengaruhi pegawai agar bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi (Suyatno, 2008). Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mampu mengartikulasikan tujuan organisasinya agar dapat mengembangkan kebijakan yang sesuai dengan tujuan orang-orang yang bekerja di sana. Karena kebencian terhadap iklim baik buruknya ketenagakerjaan ditanggapi oleh karyawan itu sendiri. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Wirawan, 2008). ketegangan di tempat kerja adalah kondisi mental berbahaya yang berkembang setelah keadaan yang dianggap menyusahkan atau di luar kendali atau kemampuan seseorang untuk

mengatasinya (Hockenbury, 2010). Konflik, ketegangan, atau stres karyawan akan terjadi jika sumber daya manusia tidak mampu mengimbangi perubahan lingkungan yang berkelanjutan. sehingga mempengaruhi kinerja kerjanya. Disiplin kerja sangat penting untuk menjamin ketertiban tetap terjaga dan pelaksanaan setiap tugas dengan baik

Menurut Stephen P. Robbins (2016), entitas sosial yang mengkoordinasikan kegiatan secara formal adalah perilaku organisasi. Batas-batasnya dikoordinasikan secara sadar, yang batas-batasnya relatif jelas aktif, secara relatif mantap untuk tujuan mencapai tujuan bersama atau terpisah. Seperti yang diungkapkan Robbins (2016), Iklim kerja organisasi diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap iklim kerja dalam organisasi. Suasana yang demikian akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuannya dalam beradaptasi dan berinovasi, yang pada prosesnya akan meningkatkan kapasitas individu, kelompok dan semua pihak yang terkait dalam organisasi.

Perusahaan PT. Fajar Graha Pena, perusahaan yang dipilih Agar investor dapat mengembangkan usahanya, mereka juga perlu mewaspadai segala permasalahan yang mungkin timbul di lingkungan kerjanya di perusahaan khususnya pada ilmu manajemen, dalam kerangka strategi yang didasarkan pada perencanaan, teori organisasi, dan kepemimpinan. dan mengawasi manajer dalam upaya menginspirasi karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Aktivitas dan perilaku antara karyawan dengan manajer, karyawan dan pelanggan sangat menentukan suasana di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menentukan tujuan organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan tujuan karyawan. Stres kerja merupakan keadaan dimana pekerjaan selalu mendapat tekanan, teman yang menyebarkan dan provokatif, serta kemampuan kinerja seorang karyawan tidak memenuhi standar yang berlaku. Permasalahan disiplin kerja muncul pada PT. Fajar Graha Pena yang dimaksud dengan orang yang datang terlambat atau tidak tepat waktukinerja karyawan merupakan masalah umum yang mempengaruhi semua bisnis; jika kualitas pekerjaan karyawan terus menurun, akibatnya bisnis akan menderita. Jika hal ini tidak terjadi, maka usahanya pada akhirnya akan berhenti berjalan secara signifikan.

PT Fajar Graha Pena adalah perusahaan yang kuat di bidang Pulau Jawa. Keunggulan Layanan berfungsi sebagai panduan untuk mengembangkan kepercayaan bisnis sehubungan dengan tujuan jangka panjang dan mencapai misi dan visi organisasi. Tentunya untuk mencapai seluruh visi dan misi tersebut, kita harus memastikan etika kerja profesional di industri sehingga Anda bisa menciptakan karya yang berkualitas, seperti mempersiapkan tenaga kerja yang bersifat PT. Fajar Graha Pena Makassar merupakan salah satu perusahaan terbesar di Sulawesi Selatan yang awalnya didirikan oleh perusahaan media cetak bernama Koran Fajar.

Perusahaan ini sempat mengalami pasang surut selama berdirinya. Namun setelah bermitra dengan Kalla Group dan Jawa Pos, kondisi perusahaan membaik

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Iklm Kerja**

Robbins, “iklim kerja” digunakan untuk menggambarkan sejumlah faktor perilaku yang berhubungan dengan cita-cita mendasar, sikap, dan aturan yang memandu gaya manajemen perusahaan. Perilaku organisasi menurut Robbins dan Hakim (2011:43) merupakan cabang studi yang melihat bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi organisasi dengan tujuan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Iklm mengacu pada sikap, sentimen, dan tindakan anggota. Oleh karena itu, budaya suatu perusahaan mempengaruhi moralitas masyarakat. (2014) Syahzad, Suandi, dkk. Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dilakukan seseorang secara sadar untuk menghasilkan uang dan diyakini sebagai pekerjaan. Kerja juga dapat dianggap sebagai penggunaan energi untuk mencapai tujuan.

Budaya tempat kerja suatu organisasi sangatlah penting. Iklm moral masyarakat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. Susunan psikologis organisasi atau lingkungan internalnya mungkin mempengaruhi lingkungan kerja. Iklm kerja juga berdampak pada tingkat semangat kerja seorang karyawan. Salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah pengkondisian udara di tempat kerja Menurut Augustini (2010), “Iklm Kerja digambarkan sebagai lingkungan psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan tercipta sebagai akibat dari tindakan organisasi dan interaksi antar anggota organisasi. Selain itu, Sugiono menyatakan bahwa “Iklm Kerja adalah lingkungan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik atau buruk bagi karyawannya” dalam buku (Agustini, 2010:2).

Menurut definisi yang diberikan di atas, iklm kerja adalah suatu situasi iklm kerja agensi ramah, tenang, dan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas mereka tanpa rasa khawatir. Hubungan interpersonal yang harmonis akan menghasilkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang damai mempunyai dampak positif terhadap seberapa baik karyawan berfungsi di tempat kerja. Karyawan akan lebih siap bekerja ketika tempat kerja mereka nyaman dan tenteram. Motivasi kerja juga diperlukan dalam suatu organisasi untuk mendorong atau memberi semangat kepada pekerja yang belum menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal ini dimaksudkan untuk membantu pegawai terus meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat

menyelesaikan tugasnya dan Memberikan hasil kerja yang konsisten dengan tujuan yang diinginkan

### **Stres kerja**

Hockenbury (2010), stres adalah keadaan emosi negatif yang diakibatkan oleh situasi yang dianggap ekstrem atau berada di luar kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Selanjutnya menurut Gibson dkk. (2012), stres adalah reaksi adaptif yang disebabkan oleh aktivitas, keadaan, atau peristiwa apa pun yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik berlebihan pada seseorang. Respons ini dimediasi oleh individu dan/atau proses psikologis yang berbeda.

Stres adalah keadaan ketegangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal ini berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik mereka. Selain berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, stres juga dapat memicu penyakit. Definisi lain dari stres kerja menyatakan bahwa itu adalah reaksi atau proses yang bersifat internal atau eksternal yang membebani atau melampaui batas fisiologis dan psikologis pekerja kapasitasnya. Tekanan karyawan atau emosi tekanan di tempat kerja juga dianggap sebagai bentuk stres kerja. Selain itu, stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang harus menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. di luar lingkup bakatnya.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (1994), disiplin kerja adalah suatu jenis aktivitas manajemen yang digunakan untuk mempertahankan standar organisasi. Gibson juga mengemukakan Menurut Hapsari, 1998, disiplin menjadi fokusnya. pemberian berbagai konsekuensi atau hukuman apabila karyawan melanggar peraturan. Tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu usaha ditunjukkan dengan kedisiplinan, yaitu cara pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya secara berkala. Sebagai manusia biasa karyawan PT Fajar Graha Pena tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja dengan fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Semen Bosowa Maros untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dampak stres dari tekanan kerja dapat dikurangi.

Kantor atau instansi setempat mempunyai tugas untuk memantau disiplin kerja pegawai karena jumlah pekerja lebih banyak dari sebelumnya dan mereka tidak diperbolehkan melakukan kegiatan yang tidak penting pada jam kerja atas kemauannya sendiri. Disiplin yang

memerlukan kerja dalam situasi yang menuntut seorang karyawan berperilaku konsistensi. Seseorang yang dikenal mempunyai disiplin yang baik melaksanakan segala tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, atau penelitian yang menekankan pada analisis data numerik (angka) yang diolah secara statistik. Penelitian inferensial pada dasarnya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis, dan hasilnya didasarkan pada kemungkinan kesalahan menolak hipotesis nol. Penelitian dilakukan di PT. Fajar Graha Pena Makassar yang terletak di Jalan Jenderal Urip Sumoharjo 20 di Maccini, Makassar. Bisnis ini fokus pada sektor informasi dan teknologi. Waktu penelitian diperlukan metode analisis yang digunakan yaitu Program komputer statistik SPSS 21 (Aplikasi Statistik untuk Ilmu Sosial), yang dapat menganalisis data statistik dengan cepat dan akurat, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi tunggal dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

### **Keterangan :**

Y : kinerja karyawan

X : stres kerja

a : nilai konstanta

b : koefisien regresi

untuk mengetahui hubungan iklim kerja, stres kerja terhadap kinerja digunakan koefisien korelasi (r) dengan rumus :

### **Keterangan :**

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

X : variabel independen

Y : variabel dependen

Sedangkan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinan ( $r^2$ ).  $r^2 = (r)^2 \times 100\%$

## **Hipotesis**

Hubungan yang dikemukakan secara logis antara satu atau lebih variabel yang dapat diperiksa secara empiris disebut hipotesis. Hipotesis adalah suatu pernyataan atau tuduhan yang bersifat sementara atau tentatif, sesuai dengan kerangka pemikiran dan rumusan masalah

yang ditawarkan. dimana klaim tersebut mengandung kelemahan penelitian yang kebenarannya masih dipertanyakan atau belum dapat dipastikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan rumusan masalah di atas, maka dapat dikatakan berikut ini yang mewakili hipotesis penelitian:

- 1) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar
- 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Garaha Pena Makassar
- 4) Iklim kerja, stres kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Variabel Penelitian Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier multivariat menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menguji secara simultan atau serentak simultan dengan menggunakan uji F dan menguji secara parsial menggunakan uji T. berikut adalah penjelasannya:

- a. Uji simultan (uji f)

**Tabel 1 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138.183	3	46.061	32.583	.000 <sup>b</sup>
Residual	52.305	37	1.414		
Total	190.488	40			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), IKLIM KERJA (X1), STRES KERJA (X2)

**Sumber** : Data Primer di olah, 2023

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen berpengaruh secara bersamaan. Pengecekan tingkat signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dijadikan landasan uji F.

1. Jika nilai sig kurang dari 0,05 Apabila f taksiran lebih besar dari F tabel maka variabel X mempengaruhi variabel Y.

2. Variabel X tidak berpengaruh terhadap Y apabila nilai sig > 0,05 atau f dihitung berdasarkan tabel f.

$$F \text{ tabel} = (k;n-k) = (2;41-2) = 3,24.$$

Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y jika di uji bersamaan atau simultan. Terlihat nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel  $32,583 > 3,24$

- b. Uji parsial (Uji T)

**Tabel 2 Hasil uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.119		
	Iklim kerja (X1)	.143	.099	.149	1.434	.160
	Stres kerja (X2)	.304	.091	.368	3.322	.002
	Disiplin kerja (X3)	.561	.099	.540	5.650	.000

A. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

**Sumber** : Data Primer diolah, 2023

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (iklim kerja, stres kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Dasar pengambilan uji t yaitu Lihat nilai signifikan dan kontraskan nilai r taksiran dengan nilai r tabel.

1. Apabila nilai sig kurang dari Apabila 0,05 maka iklim kerja (X1), stres (X2), disiplin (X3), merupakan tiga faktor lainnya dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel Y

2. Variabel X tidak berpengaruh terhadap Y bila nilai sig > 0,05 atau t hitung tabel t.

$$t \text{ tabel} = (a/2;n-k-1) = (0,025;38) = 2,024$$

Hasil uji-t pada penelitian ini dapat dilihat secara detail sebagai berikut:

1. Iklim kerja menunjukkan hasil pengujian yang di peroleh nilai pada variabel iklim kerja (X1) menunjukkan nilai  $t=1.434$  dengan nilai sementara sig  $0,160 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya mempunyai dampak minimal terhadap kinerja karyawan. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dapat dipastikan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Output menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t

tabel  $1,434 < 2,024$ . Hal ini menandakan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Stres kerja menunjukkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t$  hitung = 3,322 dengan 0,002 hingga 0,05 sebagai nilai sig. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tekanan kerja. Apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dapat dipastikan variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . Output menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $3,322 > 2,024$ . Hal ini menandakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja menunjukkan hasil pengujian yang diperoleh nilai  $t$  pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t=5,650$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dapat dipastikan variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . Output menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $5,650 > 2,024$ . Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **PEMBAHASAN**

Pengaruh iklim kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Graha Pena Makassar. Hasil yang beragam menyatakan kebenaran meskipun stres dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan iklim kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Percakapan berikut ini dapat disimpulkan sebagai pembahasan mengenai bagaimana pengaruh iklim kerja, stres, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dipahami bahwa pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, meskipun iklim kerja mempunyai dampak yang kecil, namun disiplin kerja dan stres kerja mempunyai dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Dapat kita tarik kesimpulan bahwa stres kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat. Kinerja karyawan akan menurun jika iklim kerja, stres, dan disiplin kerja buruk.

1. Iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar Iklim kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar memberikan hasil yang diperoleh dengan menggunakan rumus  $t=1,434$  dan tingkat sig  $0,160 > 0,05$ . Berdasarkan temuan penelitian ini, tidak ada dampak penurunan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja memberikan dampak yang menguntungkan berkaitan dengan pekerjaan PT. Fajar Graha Pena

Makassar. Hasil percobaan yang dilakukan dengan total error 3,322 dan sign error 0,002 hingga 0,05. Berdasarkan temuan penelitian ini, stres kerja mempunyai dampak hubungan yang signifikan dengan kondisi kerja karyawan. Temuan penelitian yang sedang dilakukan Chandra dan Adriansyah (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Graha Pena Makassar.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar di peroleh dengan nilai  $t=5,650$  dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan oleh Musanef (2002) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
4. Pengaruh iklim kerja, stres kerja, disiplin kerja dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan berdasarkan tabel tersebut dapat dipahami bahwa pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, meskipun iklim kerja mempunyai dampak yang kecil, namun disiplin kerja dan stres kerja mempunyai dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Dapat kita tarik kesimpulan bahwa stres kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat. Kinerja karyawan akan menurun jika iklim kerja, stres, dan disiplin kerja buruk.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan-kesimpulan ini dapat diambil dari temuan-temuan analisis sebagai akibat dari hasil-hasil yang disebutkan di atas. Menurut penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Fajar Graha Pena Makassar, iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, penting untuk mengurangi stres kerja dan menjaga etika kerja yang baik jika perusahaan PT. Fajar Graha Pena Makassar ingin mendongkrak kinerja stafnya.

### **Saran**

Berdasarkan temuan di atas, terdapat iklim kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Oleh karena itu, penulis akan menawarkan saran berikut dalam artikel ini. Dari segi disiplin kerja, hal itu akan baik bagi PT. Fajar Graha Pena Makassar perlu meningkatkan disiplin kerja dalam kinerja karyawannya karena Jika ada etos kerja dan efisiensi yang baik, maka kinerja karyawan juga akan baik

## DAFTAR REFERENSI

- Agustini. (2019). Tujuan pembinaan disiplin kerja, indikator-indikator disiplin kerja. *E-jurnal*, 399, 4–30.
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). Dampak tekanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. *E-Journal Politeknik Negeri Bandung*, 3(8), 2–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Darmawan. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmiah Manajemen E-journal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–78.
- Dewi, A. A. K., Dewi, K. S., & Kumala, E. (2007). Faktor-faktor penyebab stres kerja. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, 1(5), 7–20.
- Fahmi. (2014). Faktor demi faktor memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. *E-jurnal*, 131, 11–52.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 172–180.
- Gondokusumo. (2005). Kinerja karyawan. *Universitas Medan Area*, 15, 15–37.
- Gunawan, H. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(October 2018), 56–61.
- Hasibuan. (1994). Pengertian disiplin kerja, proses pembuatan disiplin kerja, faktor-faktor mempengaruhi disiplin kerja. *E-jurnal*, 3(1982), 7–30.
- Hawari, T., & Tu'u, T. (2016). Disiplin kerja dan fungsi disiplin kerja. *E-jurnal*, 6(20), 284. Retrieved from <https://books.google.co.id>
- Mangkunegara, S., & Sutrisno. (2019). Pengertian disiplin kerja. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. *E-jurnal*, 8(2), 2–30.
- Nitisemito. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Universitas Esa Unggul*, 10(9), 10–11.
- Prasasya, M. (2001). Analisis hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan divisi marketing funding PT. Bank X Cabang Bandung. *Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi*, 280–281.
- Primadi, J. N. L., & Reza. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *E-jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Riau*, 2(1), 21.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior*. Retrieved from <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

Roswiyanti.

- Shahzad, F., Suandi, T., Rajan, R. (2014). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 20(1), 121–141. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Sugiyono. (2019). Strategi penelitian dan populasi penelitian, sample penelitian. *E-jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(9), 127–126.
- Sulkha, P. (2018). Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kecelakaan kerja. *Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*, 9(51), 172–173.
- Supriyatna, E., Pahlawati, E. N., Norman, E., & Kartika, R. (2019). Dampak stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *International Islamic University College Selangor*, 4(1), 101–119.
- Suyatno. (2008). Analisis pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. 2(5), 17–100.
- Vallennia, K., & Atikah, A. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Equilibrium Manajemen*, 39–49.
- Wairisal, A. R., & Paulus, L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-jurnal Universitas Patimura*, 17(6), 156.