

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada UMKM Bandeng Presto Karang di Kabupaten Karanganyar)

Rizqi Setiawan Putra \*<sup>1</sup>  
Lamidi <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [rizqisetiawan099@gmail.com](mailto:rizqisetiawan099@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UMKM bandeng presto karang. Penelitian ini merupakan penelitian survei pada UMKM bandeng presto karang yang berjumlah 56 orang. Sampel ditentukan sebanyak 56 orang dengan tekniksampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM bandeng presto karang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM bandeng presto karang dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM bandeng presto karang. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan karyawan di UMKM bandeng presto karang meningkatkan performa atau kinerja dengan cara bekerja dengan penuh konsentrasi, meningkatkan kehadiran dan pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya lebih memperhatikan kondisi lingkungan supaya karyawan lebih nyaman serta lebih meningkatkan kualitas hasil kerja sehingga karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan untuk mempengaruhi kinerja karyawan

**Kata kunci:** Disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan

## Abstract

This study is to analyze the significance of the influence of work discipline, work environment and work stress on employee performance of UMKM bandeng presto karang. This study is a survey study on UMKM bandeng presto karang totaling 56 people. The sample was determined as many as 56 people with saturated sampling techniques. Data collection techniques used questionnaires and observations. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) test. The results of this study using the showed that work discipline has a significant effect on employee performance at UMKM bandeng presto karang, the work environment has a significant effect on employee performance at UMKM bandeng presto karang and work stress does not have a significant effect on employee performance at UMKM bandeng presto karang. Based on the research results, it is expected that employees at the Karang Presto Milkfish UMKM will improve their performance by working with full concentration, increasing their attendance and returning from work on time, paying more attention to environmental conditions so that employees are more comfortable and improving the quality of their work results so that employees work accurately and rarely make mistakes to affect employee performance.

**Keywords:** Work discipline, work environment, work stress, and employee performance

## PENDAHULUAN

Menurut Hastuti dan Kasmari (2022: 575), "Tanpa adanya peranan manusia perusahaan tidak berjalan dengan semestinya, kunci keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan adalah sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien". Menurut Mahardiah (2019: 108) mengatakan manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya. Disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Bandeng Presto Karang adalah sebuah UMKM di Desa Geneng, Kaling kecamatan Tasikmadu kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia. Faktor penting agar dapat bersaing di dunia bisnis, Bandeng Presto Karang harus memperhatikan sumber daya manusia, terutama

pada kinerja karyawan sehingga dihasilkan jenis produk dan penjualan produk bandeng yang bersaing dan mampu diterima oleh konsumen. Berkembangnya suatu bisnis dapat didasarkan pada sumber daya manusia yang berkualitas, terutama adanya kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan pada suatu usaha buruk, maka keberlangsungan usaha tersebut dapat terganggu. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dikatakan bahwa kinerja perusahaan ini merupakan cerminan dari karyawan, karena sektor penggerak UMKM ini adalah manusia sebagai karyawan di dalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak pada perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan pada UMKM Bandeng Presto Karang tidak mungkin terjadi tanpa adanya alasan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Kinerja oleh Ricardianto (2018: 67) didefinisikan sebagai “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Karyawan yang melakukan kinerjanya dengan baik serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, maka mampu dalam memajukan perusahaannya. Kasmir (2016: 189) memaparkan bahwa baik atau buruknya kinerja seorang karyawan didasarkan pada beberapa faktor yang memengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya berasal dari disiplin kerja (Afandi, 2021: 86). Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen dalam sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Sutrisno (2021: 114) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Menurut Anoraga (2014: 46) menyatakan bahwa “Suatu sikap atau perbuatan untuk selalu menaati tata tertib”. Suatu perusahaan tersimpul ada dua faktor penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Berdasarkan hasil penelitian Hasibuan dan Silvya (2019) adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan baik yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hartono dan Siagian (2020) serta Husain (2018) menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Enny (2019: 56) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada, contohnya kebersihan lingkungan kerja kelengkapan peralatan dan lain-lain”. Menurut Setyadi (2021: 209) mengatakan “Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan yang menjadi tempat dilakukannya suatu pekerjaan karyawan yang berupa fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja, serta lingkungan tempat kerja (Andriany, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Kotrinada (2022), Rahmawati (2021), Jayadi dan Liana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi dan Fitria (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2015: 368) menyatakan “stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya”. Menurut Siagian (2018: 427) “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Tuntutan kerja pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu banyaknya beban kerja yang diberikan kepada mereka sehingga dapat menimbulkan stres bagi

karyawan seperti tekanan dari perusahaan itu sendiri dan orang-orang yang berada di sekitarnya, tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan sangat berlebihan, serta rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama dan tidak menyenangkan. Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Indriani (2019) adanya pengaruh positif signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kinerja karyawan akan terpacu bila sedikitnya stres kerja yang diberikan perusahaan akan berdampak baik pada jalannya perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Simanjuntak (2021), Ekhsan dan Septian (2020), Wartono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, dkk (2018) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Suyitno dan Wahyuningsih (2023) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja secara parsial.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, terdapat masalah yang terjadi di Bandeng Presto Karang yang dikaitkan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada UMKM Bandeng Presto Karang di Kabupaten Karanganyar)".

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian pada karyawan UMKM Bandeng Presto Karang untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alasan menjadikan objek penelitian karena berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan di bagian produksi menyampaikan bahwa adanya permasalahan seperti lingkungan yang kurang menjamin kesehatan karyawannya dan kurangnya komunikasi sering mengakibatkan miskomunikasi antara satu dengan yang lainnya. Penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan apakah terdapat kendala dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya yaitu data primer. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pabrik Bandeng Presto Karang. Jumlah pada penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Penentuan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh (sampel sensus). Teknik pengumpulan data yakni kuisisioner dan studi pustaka. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila  $\rho$ -value (*probabilitas value/signifikansi*) < 0,05.

### Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
------	-------	-----------------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.8 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

### Uji validitas variabel lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel lingkungan Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

### Uji validitas variabel stres Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel stres Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.10 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel stres kerja (X<sub>3</sub>) valid.

### Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------	----------	------------

Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y.1 sampai dengan Y.10 diperoleh nilai signifikansi ( $p$ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja	0,908	0,06	Reliable
Lingkungan kerja	0,855	0,06	Reliable
Stres kerja	0,786	0,06	Reliable
Kinerja karyawan	0,834	0,06	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,908 > 0,60 maka kuesioner variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) reliable, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,855 > 0,60 maka kuesioner variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) reliable, variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,786 > 0,60 maka kuesioner variabel stres kerja ( $X_3$ ) reliable dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834 > 0,60 maka kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) reliable. Kuesioner yang digunakan tersebut stabil dan konsisten.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Variabel		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	0,834	1,199
	Lingkungan kerja	0,850	1,177
	Stres kerja	0,966	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) = 0,834, lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,850 dan stres kerja ( $X_3$ ) = 0,966 > 0,10 dan nilai VIF variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) = 1,199, lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 1,177 dan stres kerja ( $X_3$ ) = 1,035 < 10. Hal ini

menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam penelitian.

**Hasil uji autokorelasi**

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

<b>Runs Test</b>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value<sup>a</sup></i>	0,35896
<i>Cases &lt; Test Value</i>	28
<i>Cases &gt;= Test Value</i>	28
<i>Total Cases</i>	56
<i>Number of Runs</i>	22
<i>Z</i>	-1,888
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,059
<i>a. Median</i>	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 0,059 > 0,05 (keadaan yang tidak signifikan) hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

**Hasil uji heteroskedastisitas**

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,553	3,030		3,483	0,001
	Disiplin kerja	-0,053	0,060	-0,123	-0,877	0,385
	Lingkungan kerja	-0,077	0,057	-0,189	-1,360	0,180
	Stres kerja	-0,108	0,044	-0,320	-2,450	0,018

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikasi) dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) = 0,385 > 0,05, lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,180 > 0,05 dan stres kerja ( $X_3$ ) = 0,018 < 0,05, ini berarti terjadi Heteroskedastisitas (tidak lolos uji heteroskedastisitas). Kemudian dilakukan uji *Spearman's Rho*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil uji *Spearman's Rho*

<b>Correlations</b>						
			Disiplin kerja	Lingkungan kerja	Stres kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,424**	-	-0,022
		Sig. (2-tailed)	.	0,001	0,174	0,872
		N	56	56	56	56



Lingkungan kerja	Correlation Coefficient	0,424**	1,000	-	-0,018
				0,059	
	Sig. (2-tailed)	0,001	.	0,668	0,893
	N	56	56	56	56
Stres kerja	Correlation Coefficient	-0,184	-0,059	1,000	-0,084
				0	
	Sig. (2-tailed)	0,174	0,668	.	0,536
	N	56	56	56	56
Standarisasi Residual	Correlation Coefficient	-0,022	-0,018	-	1,000
				0,084	
	Sig. (2-tailed)	0,872	0,893	0,536	.
	N	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji normalitas diperoleh *p-value* disiplin kerja ( $X_1$ ) = 0,872, lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,893 dan stres kerja ( $X_3$ ) = 0,536 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

### Hasil uji normalitas

Tabel 10. Hasil uji normalitas  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		56
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,57830069
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	-0,062
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 <sup>c,d</sup>

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

*d. This is a lower bound of the true significance.*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau lolos uji normalitas dengan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,200 > 0,05.

### Hasil Analisis Induktif

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,352	5,291		0,634	0,529
Disiplin kerja	0,374	0,106	0,320	3,545	0,001
Lingkungan kerja	0,701	0,099	0,633	7,087	0,000
Stres kerja	0,060	0,077	0,065	0,773	0,443

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,352 + 0,374 X_1 + 0,701 X_2 + 0,060 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 3,352 (positif) artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) konstan maka kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

b1= 0,374 Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) konstan atau tetap.

b2= 0,701 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) konstan atau tetap.

b3= 0,624 Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) konstan/tetap

### Hasil Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,352	5,291		0,634
	Disiplin kerja	0,374	0,106	0,320	3,545
	Lingkungan kerja	0,701	0,099	0,633	7,087
	Stres kerja	0,060	0,077	0,065	0,773

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,443 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.



1	Regression	728,628	3	242,876	31,773	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	397,497	52	7,644		
	Total	1126,125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 31,773 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804 <sup>a</sup>	0,647	0,627	2,765

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) untuk model ini adalah sebesar 0,627, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 62,7 %. Sisanya ( $100\% - 62,7\%$ ) = 37,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya gaya kepemimpinana, motivasi kerja, kompensasi kerja dan lain sebagainya.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bandeng Presto Karang Di Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bandeng Presto Karang Di Kabupaten Karanganyar. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bandeng Presto Karang Di Kabupaten Karanganyar.

### Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi karyawan UMKM Bandeng Presto Karang
 

Bagi objek penelitian yaitu UMKM Bandeng Presto Karang, berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden dengan nilai rata-rata tertinggi dan nilai rata-rata terendah, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

  - a. UMKM Bandeng Presto Karang Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan semakin sesuai dengan target setiap harinya. UMKM Bandeng Presto Karang Kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu taat terhadap peraturan waktu dengan cara selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu
  - b. UMKM Bandeng Presto Karang Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan faktor kebersihan misalnya selalu membersihkan termpatnya setelah dipakai dalam bekerja supaya tidak mengganggu pekerjaan karyawan lainnya. UMKM Bandeng Presto Karang Kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu memperhatikan faktor warna dengan cara penggunaan warna dinding yang cerah membuat sehingga selalu membuat nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan.
  - c. UMKM Bandeng Presto Karang Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin mengurangi tuntutan peran misalnya atasan tidak selalu dituntut untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun. UMKM Bandeng Presto Karang

Kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu memperhatikan kepemimpinan organisasi sehingga karyawan tidak cemas apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena sikap pimpinan yang sangat tegas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dll sehingga memperluas keilmuan dibidang manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu juga memodifikasi model penelitian dengan menambah variabel seperti variabel mediasi dan variabel moderasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajeen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Andriany, D. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Repex Perdana Internasional Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1)*, 392—398.
- Anoraga. 2014. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Effendi, A. A., dan Fitria, J. R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokkamma, 2(2)*.
- Ekhsan, Muh dan Septian, Burhan. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1)*, 11—18.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Sarripudin dan Silvya, Beby. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Cendekia Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 2(2)*.
- Hastuti, I. L., & Kasmari, K. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kualitas Hidup Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liberro Indonesia Surabaya. *Eqien Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1)*, 1482-1489.
- Husain, B. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Manajemenn Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, 1(1)*.
- Jayadi, R. M, dan Liana, L. 2022. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(2)*, 661—670.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kotrinnada, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kalibiru Jakarta Utara). (*Doctoral Dissertation, STIE Indonesia, Jakarta*).
- Mahardiah. 2019. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Terhadap Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi SDM*.
- Rahmawati, R. M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomaret, CO Cabang Nangka. *Jurnal EMAS, 2(3)*.