

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto Pawon Ayu di Kartasura

Nada Syahitya ^{1*}, Eny Kustiyah ², Raisa Aribatul ³

¹²³Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

e-mail: syahity09@gmail.com ^{1*}, kustiyahuniba@gmail.com ², raisa.hamidah@uibs.ac.id ³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel untuk diteliti yaitu sebanyak 50 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner sedangkan analisis data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel stres kerja, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial menunjukkan bahawa variabel stres kerja, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.

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

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work stress, discipline, and work environment on employee performance at Pawon Ayu Restaurant in Kartasura. This research method uses a descriptive quantitative research design with a sampling technique using saturated sampling where all members of the population are used as samples to be studied, namely as many as 50 employees. Data collection was conducted using questionnaires while data analysis was carried out using classical assumption tests, multiple linear regression tests, model feasibility tests (F), hypothesis tests (t), and determination coefficient tests. The results of this study show that simultaneously, the variables of work stress, discipline, and work environment have a significant influence on employee performance, and partially show that the variables of work stress, discipline, and work environment have a positive and significant influence on employee performance at Pawon Ayu Restaurant in Kartasura.

Keywords: Employee Performance, Work Stress, Discipline, Work Environment.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik tentunya berdampak positif bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan akan merasa puas dengan disiplin kerja yang mereka terapkan, kedisiplinan karyawan selain memiliki tujuan untuk memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, tentunya juga memberikan dampak pada tingkat kinerja karyawan itu sendiri (Abdullah *et al*, 2024). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan standar kerja target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Parasian & Adiputra, 2021). Kinerja adalah suatu proses di mana organisasi telah mengevaluasi atau menilai prestasi terhadap kinerja karyawan, karena dari itu setiap karyawan yang telah bekerja tentu mengharapkan kenaikan karirnya atau

pengembangan kemampuan yang nantinya hendak berguna baik untuk dirinya ataupun untuk organisasi (Fitriani *et al*, 2024).

Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya (Steven & Prasetyo, 2020). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (role ambiguitas), Frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan (Salsabella, 2024). Stres merupakan kondisi mental dan fisik yang terjadi oleh gangguan yang berpengaruh terhadap kinerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja (Parasian & Adiputra, 2021).

Disiplin adalah Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan (Abdullah *et al*, 2024). Tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin kerja bermanfaat bagi organisasi dan karyawan, disiplin kerja memastikan pemeliharaan aturan dan peraturan serta kelancaran pelaksanaan tugas (Anwar & Abrar, 2023).

Disiplin kerja adalah sarana yang digunakan perusahaan untuk mengkomunikasikan dengan karyawan agar mematuhi aturan dan norma organisasi yang telah ditetapkan (Hendry *et al*, 2020). Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, dengan cara menciptakan suasana yang nyaman serta aman kepada karyawannya seperti memberikan fasilitas, alat bantu untuk keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja dan meningkatkan moral karyawannya dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik akan memadai dan produktivitas akan meningkat (Fitriani *et al*, 2024).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah warna, udara, kebisingan, ruang, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kerja sama antar kelompok dan komunikasi yang lancar, struktur kerja, perhatian dan dukungan dari pimpinan (Sucipto *et al*, 2022). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga, mengingat bertumpu pada sumber daya manusia tersebut dapat menentukan keberhasilan perusahaan, Yang dimaksud lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja Adapun indikator yang digunakan meliputi: sirkulasi udara, pencahayaan diruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas (Nelsi *et al*, 2021).

Resto Pawon Ayu sebagai salah satu restoran yang berkembang pesat perlu menjaga kualitas layanan agar tetap kompetitif. Aktivitas operasional yang bergerak cepat menuntut konsistensi

kinerja karyawan pada setiap bagian. Namun ada waktu di mana karyawan Resto Pawon Ayu mengalami stres kerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi serta mempengaruhi kualitas layanan.

Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan menjadi aspek fundamental yang mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Masalah kedisiplinan, seperti rendahnya ketepatan waktu, absensi yang tidak konsisten, atau pelaksanaan tugas yang tidak sesuai prosedur, dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan tingkat kepuasan pelanggan.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mendorong motivasi kerja. Jika lingkungan kerja nyaman, aman, tertata, serta didukung hubungan antar karyawan yang harmonis akan menciptakan suasana kerja positif dan dapat mendorong motivasi kerja. Karena kualitas fasilitas dan keselamatan kerja turut mempengaruhi efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas operasional.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan topik kajian “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto Pawon Ayu di Kartasura”

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019: 94), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesangguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai / karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap karyawan.

Menurut Mangkunegara (2019: 67), pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Abdullah, (2023), kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Indikator kinerja karyawan menurut (Ristiyan *et al*, 2024) yaitu sebagai berikut:

- Kualitas yang diartikan sebagai pengukur baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- Kuantitas yang merupakan pengukur hasil berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Jangka waktu merupakan batas waktu yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam menyelesaikan target.
- Kemandirian yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, apakah karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri atau melimpahkan tanggung jawabnya pada orang lain.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Antonius (2020:37) adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaikan antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang di hadapi. Dengan kata lain saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Stres kerja menurut Dewi Sartika (2023:5) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja menurut Parasian & Adiputra, (2021) merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan dan di mana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan, stres kerja adalah tekanan emosional yang timbul akibat ketidak seimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan karyawan baik secara fisik maupun mental.

Menurut Buulolo *et al* (2021) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

- a. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
- b. Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sifat pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
- d. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
- e. Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan di dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin Menurut Hasibuan (2016: 335) merupakan Kesanggupan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, cermat, dan sesuai dengan peraturan.

Disiplin menurut Sutrisno (2016: 89) merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin menurut Fitriani *et al*, (2024) adalah ketika karyawan datang dan pulang secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, dan juga selalu menaati peraturan yang ada diperusahaan tersebut.

Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang taat terhadap peraturan perusahaan, kesanggupan untuk melaksanakan tugas dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sapu *et al.*, (2022) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Kehadiran yakni tingkat kehadiran karyawan guna menjalankan kegiatan atau bekerja, yang diperlihatkan melalui minimnya tingkat ketidakhadiran mereka.
- b. Prosedur kerja, yakni ketetapan ataupun peraturan yang mewajibkan karyawan untuk mematuhi.
- c. Taat pada pimpinan, yakni mematuhi segala sesuatu yang pimpinan arahkan demi mendapatkan hasil terbaik.

- d. Kesadaran menjalankan tugas kerja, yakni kesediaan karyawan menjalankan tugasnya semaksimal mungkin tanpa perlu disuruh.
- e. Pertanggung jawaban yakni, kerelaan tenaga kerja dalam mengemban tanggung jawab atas tugas kerja, serta tanggung jawab pula terhadap fasilitas dan sarana-prasarana yang mereka gunakan, termasuk perilaku kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Dr. Veithzal Rivai (2016 : 165) merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 21), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Salsabella, (2024) merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat kerja, seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana, suatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Armansyah *et al.*, (2024) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara yang banyaknya uap air pada udara itu.
- b. Pencerayaan cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan karena mereka dapat bekerja dengan kebijakan cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- c. Suara untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlunya kiranya meletakkan alat yang memiliki suara yang keras, pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Kebersihan kebersihan dari seluruh ruang kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti kamar mandi juga harus dijaga dengan baik agar meminimalisir timbulnya kuman penyakit serta membuat karyawan dilingkungan kerja.
- e. Keamanan, keamanan di lingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar keselamatan atau keamanan di lingkungan kerja agar karyawan tenang saat bekerja.

Metodologi Penelitian

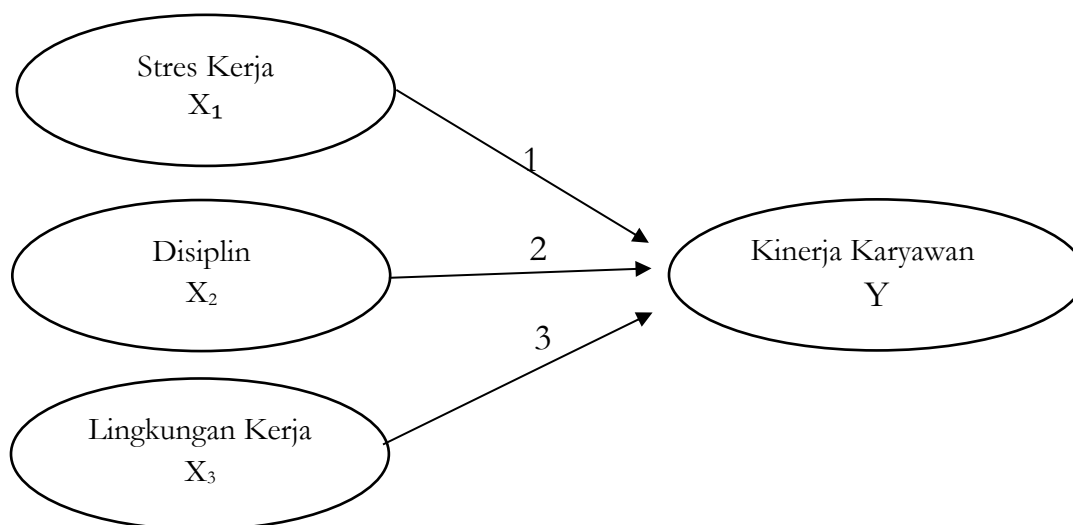
Penelitian ini menggunakan metode analisis diskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan Resto Pawon Ayu yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Instrumen penelitian terdiri dari empat variabel:

- 1. Stres Kerja (X_1) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Buulolo *et al.*, (2021)
- 2. Disiplin (X_2) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Sapu *et al.*, (2022)
- 3. Lingkungan Kerja (X_3) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Armansyah *et al.*, (2024)

4. Kinerja Karyawan (Y) dengan 4 indikator yang diadaptasi dari Ristiyan et al., (2024)

Kerangka Penelitian



Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015:51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-2$). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2015:51). Peneliti melakukan uji validitas kepada 20 responden

Rumus korelasi product moment

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden dalam penelitian

$\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Tabel 1.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,793	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,948	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,807	0,444	Valid

Kinerja Karyawan 4	0,793	0,444	Valid
--------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Dari hasil tabel 1.1 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variable kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja	0,618	0,444	Valid
Stres Kerja	0,742	0,444	Valid
Stres Kerja	0,703	0,444	Valid
Stres Kerja	0,809	0,444	Valid
Stres Kerja	0,539	0,444	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Dari hasil tabel 1.2 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variable stress kerja mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1.3 Uji Validitas Disiplin

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin	0,801	0,444	Valid
Disiplin	0,919	0,444	Valid
Disiplin	0,883	0,444	Valid
Disiplin	0,809	0,444	Valid
Disiplin	0,621	0,444	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Dari hasil tabel 1.3 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variable kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,728	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,728	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,831	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,770	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	0,709	0,444	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Dari hasil tabel 1.4 diatas diperoleh bahwa pernyataan untuk variable kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2015:53).

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variabel skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Variabel total

Hasil uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistic 27 dengan memilih menu analyze, kemudian submenu scale lalu pilih reliability analysis. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui Cronbach's Alpha. Ringkasan hasil uji reliabilitas terdapat dalam data:

Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja	0,853	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,713		Reliabel
Disiplin	0,874		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,807		Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa semua variable penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dari pada *Cronbach's Alpha* yang di syaratkan yaitu 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variable dari kuisioner adalah dapat diterima yang berarti kuisioner penelitian ini merupakan kuisioner reliabel atau hasil instrumaen ini dapat dipercaya.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Bilangan konstanta

B = Koefisien regresi

X_1 = Stres kerja

X_2 = Disiplinan

X_3 = Lingkungan kerja

E = Error

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance) dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser). Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semua analisis data menggunakan software SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 50 responden, diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 2.1 Demografi Responden Penelitian

Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	36,0%
Perempuan	32	64,0%
Total	50	100,0%
Usia		
<25 Tahun	18	36,0%
26-35 Tahun	14	28,0%
36-45 Tahun	6	12,0%
46-55 Tahun	11	22,0%
>56 Tahun	1	2,0%
Total	50	100%
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	9	18,0%
SMA/SMK/Sederajat	34	68,0%
Diploma	0	0%
Sarjana	7	14,0%
Magister	0	0%
Total	50	100%
Lama Masa Kerja		
<25 Tahun	18	36,0%
26-35 Tahun	14	28,0%
36-45 Tahun	6	12,0%
46-55 Tahun	11	22,0%
>56 Tahun	1	2,0%
Total	50	100%
Jabatan Kerja		
Kitchen	19	38,0%
Server	24	48,0%
Kasir	7	14,0%
Total	50	100,0%
Status Karyawan		
Karyawan Tetap	45	90,0%
Karyawan kontrak	5	10,0%
Freelancer	0	0%
Total	50	100,0%

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.1, diatas menunjukkan bahwa karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura secara keseluruhan terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 18 orang dengan presentase (36,0%) dan karyawan Perempuan sebanyak 32 orang dengan presentase (64,0%). Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura yang berjenis kelamin perempuan lebih kuat. Deskripsi responden karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan terbanyak ialah yang berusia <25 tahun sebanyak 18 oarang dengan presentase (36,0%). Deskripsi responden Resto Pawon Ayu Kartasura berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden SMA/SMK/Sederajat sebanyak 34 orang dengan presentase (68,0%). Deskripsi responden masa kerja karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura terbanyak 3-4 tahun 28 orang dengan presentase (56,0%). Deskripsi responden Resto Pawon Ayu Kartasura berdasarkan jabatan karyawan terbanyak ialah Server sebanyak 24 orang dengan presentase (48,0). Deskripsi responden Resto Pawon Ayu Kartasura berdasarkan status karyawan tetap terbanyak Resto Pawon Ayu Kartasura sebanyak 45 orang dengan presentase (90,0).

Selanjutnya dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai uji normalitasnya. Suatu data akan dianggap normal apabila hasil nilai signifikansi >0,05.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data telah terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal atau terdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada output uji normalitas adalah lebih besar dari 0,05 atau lebih besar dari 5%. Metode yang digunakan pada penelitian ini ada yaitu, statistik Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan tingkat signifikansi yang diperoleh dengan tingkat alpha, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi > alpha. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
N	50	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,106	Data Normal
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,200	

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.2 diatas, hasil pengujian Kolmogrov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi korelasi yang tinggi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Indikator multikolinearitas yaitu jika tolerance < 0,10 dan Variance Inflation Faktor (VIF) maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,439	2,279	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin	0,793	1,262	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,473	2,113	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.3 di atas, diperoleh nilai tolerance variabel stres kerja 0,439, nilai tolerance variabel disiplin 0,793 dan nilai tolerance variabel lingkungan kerja 0,437, yang semuanya >0,10.

Nilai VIF untuk variabel stres kerja 2,279, nilai VIF variabel disiplin 1,262 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja 2,113 yang semuanya <10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Artinya, setiap variabel bebas bersifat relatif independen satu sama lain dan masing-masing mampu menjelaskan variasi variabel dependen tanpa adanya gangguan hubungan linear yang kuat. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,426	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin	0,202	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,932	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.4 di atas, menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig.) dari masing-masing variabel independen adalah stress kerja bernilai 0,426, disiplin bernilai 0,202 dan lingkungan kerja bernilai 0,932 yang kesemuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji hipotesis dilakukan setelah uji prasyarat analisis. Pada penelitian ini uji regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Ketiga variabel independen pada penelitian ini diuji menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel independen. Uji regresi berganda dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Stres Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji linear berganda menurut Sugiyono (2019: 277) adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap satu variabel dependen (Y). Model ini digunakan ketika peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh beberapa faktor (variabel bebas) terhadap suatu hasil (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan regresi linear berganda:

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- A = Bilangan konstanta
- B = Koefisien regresi
- X_1 = Stres kerja
- X_2 = Disiplinan
- X_3 = Lingkungan kerja
- E = Error

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2.5 Hasil Uji Regresi linear berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	0,536	0,339	0,736
Stres Kerja	0,386	4,174	0,000
Disiplin	0,257	3,907	0,000
Lingkungan Kerja	0,188	2,184	0,034

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.5 diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: A (0,536) didapat dari variabel Y dianggap konstan, B1 (0,386) nilai variabel stress kerja, B2 (0,257) nilai variabel disiplin, B3 (0,188) nilai variabel lingkungan kerja. Maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,536 + 0,386X_1 + 0,257X_2 + 0,188X_3 + E$$

Berdasarkan persamaan diatas maka interpretasi dari koefisien sebagai berikut:

- Konstanta (A) sebesar 0,536 artinya apabila variabel independen terdiri dari stres kerja, disiplin, dan lingkungan kerja dianggap 0 atau tidak ada, maka jumlah kinerja karyawan sebesar 0,536.
- Koefisien X1 (0,386) bernilai positif dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan menaikkan nilai Y sebesar 0,386 satuan, dengan asumsi variabel lain 0.
- Koefisien X2 (0,257) juga bernilai positif dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,257 satuan, dengan asumsi variabel lain 0.
- Koefisien X3 (0,188) juga bernilai positif dengan signifikansi $0,034 < 0,05$, menunjukkan bahwa X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada X3 akan meningkatkan Y sebesar 0,188 satuan, dengan asumsi variabel lain 0.

Variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel stress kerja dengan menunjukkan nilai 0,386 yang lebih besar dari nilai koefisien disiplin 0,257 dan nilai koefisien lingkungan kerja 0,188.

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel insentif, lingkungan kerja, dan Work Life Balance terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 148). Dari hasil output Uji F dengan menggunakan SPSS versi 27, sebagai berikut:

Tabel 2.6 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	F	Sig.	Keterangan
Regresion	44,429	0,000	H ₀ ditolak, H _a diterima
Residual			
Total			

Sumber: Data primer yang di olah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.6 diatas, menunjukkan hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 44,429, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,429 > 2,80$) dan signifikansi $0,000 < 0,50$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya terdapat variabel stres kerja (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu Kartasura.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara terpisah, kontribusi yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas insentif (X1), lingkungan kerja (X2) dan work life balance (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, memiliki arti bahwa variabel secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali 2021: 147). Hasil output Uji t dengan menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

Tabel 2.7 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	4,174	2,013	0,000	H_0 ditolak dan H_a diterima
Disiplin	3,907	2,013	0,000	H_0 ditolak dan H_a diterima
Lingkungan Kerja	2,184	2,013	0,034	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.7 diatas, menunjukkan pengaruh variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: diketahui $t_{hitung} = 4,174$ dengan $t_{tabel} 2,013$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} (4,174 > 2,013)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura.

Pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: diketahui $t_{hitung} = 3,907$ dengan $t_{tabel} 2,013$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} (3,907 > 2,013)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura.

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: diketahui $t_{hitung} = 2,184$ dengan $t_{tabel} 2,013$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} (2,184 > 2,013)$ dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 147). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Hasil analisa koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,862	0,743	0,727

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.8 diatas, menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan progam SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,727 (72,7%). Artinya kontribusi variabel stress kerja, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura 72,7% dan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh stress kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2.6 yang sudah dilakukan menunjukan hasil Fhitung 44,429 > Ftabel 2,80 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu Kartasura.

Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pengelolaan stres kerja yang optimal, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2.7 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,174 > 2,013$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hendry et al, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa di Medan, dan sejalan juga dengan penelitian (Juartini, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delima Pinglogistra di Jakarta. Hal ini berarti bahwa stres kerja dapat mendorong hal positif dan menghambat hal negatif. Jika stres kerja dipersepsikan sebagai tantangan maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya jika karyawan menganggap stres kerja secara berlebihan maka akan berdampak menurunnya kinerja karyawan.

Tidak semua stres bersifat merusak, stres kerja tertentu justru dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Stres yang dialami karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura masih dalam tingkatan wajar yang mana dari stres kerja yang dialami justru mampu meningkatkan fokus dan semangat kerja. Tekanan kerja yang sesuai mendorong karyawan untuk kerja lebih cepat, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu stres kerja yang bersifat menantang dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan pengembangan diri sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Dari penjelasan tersebut bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2.7 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,907 > 2,013$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Resto Pawon Ayu di Kartasura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ristiyan et al, 2024) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Djarum di Kudus, dan sejalan juga dengan penelitian (Anwar & Abrar, 2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Urchindize di Madura. Hal ini dengan adanya disiplin mampu mempermudah pekerjaan karyawan dan memberikan kelancaran untuk segala kegiatan yang berlangsung dalam sebuah perusahaan, dengan kata lain apabila disiplin terbentuk dalam setiap diri karyawan maka akan tercipta kinerja yang baik.

Adanya disiplin dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung datang tepat waktu, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan target. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih teratur, efisien, dan berkualitas, sehingga kinerja karyawan meningkat. Dari penjelasan tersebut bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2.7 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,184 > 2,013$) dan nilai signifikansi ($0,034 < 0,05$), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fitriani et al, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bumidhana, dan sejalan juga dengan penelitian (Sucipto et al, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TRAD Indonesia. Dapat diartikan, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula pada Karyawan Resto Pawon Ayu Kartasura. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja di Resto Pawon Ayu Kartasura merupakan faktor penting yang harus dijaga agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dari penjelasan tersebut bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Resto Pawon Ayu di Kartasura.

SARAN

1. Diharapkan perusahaan mampu mengelola stres kerja karyawan agar tetap berada pada tingkat yang wajar dan bersifat positif. Pengelolaan stres kerja dapat dilakukan melalui pembagian shift dan beban kerja yang seimbang, terutama pada jam sibuk. Dukungan atasan, briefing sebelum operasional, serta waktu istirahat yang cukup.
2. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, dengan mematuhi jam kerja, menggunakan waktu kerja secara efektif dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
3. Hendaknya mempertahankan sistem lingkungan kerja yang baik dengan menjaga kebersihan, kenyamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Mengurangi tingkat kebisingan, dan hubungan kerja yang harmonis juga membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

REFERENSI

- Abidiacn, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta*. 1, 86–95.
- Adiputra, C. S. P. dan I. G., & Program. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Internasional Total service dan Logistics*. III(4), 922–932.
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Armansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA TanjungPinang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Ellyzar et al. (2017). *Manajemen Konflik Stres Kerja* (M. . S. . Dr. LuhglatnoM.M. (ed.)). CV.

Eureka Media Aksara.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.

Hendry, Angelyn, Harsandi, Hutanico, H., Jeffry, & Delano, C. (2020). The Influence of Competence, Discipline and Work Stress on Employee Performance in Pt Artha Centra Bangun Perkasa Medan. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*, 2(1), 292–303. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

Imam Sucipto, Ahmad Gunawan, & Dadang Heri Kusumah. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>

Juartini, T. (2021). *PENGARUH KONFLIK DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . DELIMA PINGLOGISTRA JAKARTA TIMUR*. 22(2).

Lutfi Ristiyani*, Anton Subarno, T. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 119–130. <https://doi.org/10.54259/manabis.v3i3.3084>

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-1). PT Remaja Rosdakarya.

Nenden Nur Annisa. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (M Prof Dr Andar Indra Sastra (ed.)). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Prasetio, H. J. S. dan A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Telkom Witel Jakarta Utara. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

Prof. DR. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA Bandung.

Putri Ayu Fitriani, Muhammad Johan, Marhaendro Purno, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana*. 18(1), 44–52.

Reynaldi Abdullah, A. H. A. F. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 92–97. <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>

Salsabella, H. C. A. (2024). *Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa peralihan Covid 19*. 3(3), 633–651.

Sapu, G. R., John E.H.J. FoEh, & Henny A. Manafe. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 141–155. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.



DIMENSI, Volume 15 Nomor 1 : 1-13

MARET 2024

ISSN: 2085-9996

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>