

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang)

Rahma Putri Saharani, Dadang Krisdianto, Ainul Chanafi

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang Jl. MT.

Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia Email:

rahmasaharani04@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini bertujuan mengevaluasi dampak keteraturan beraktivitas, tekanan psikologis, serta situasi tempat berprofesi bagi produktivitas staf di Waroeng Tani. Lewat metodologi numerik, penghimpunan informasi menerapkan skema sensus total yang melibatkan total empat puluh tujuh responden. Proses komputasi memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS edisi 23, mencakup tahapan verifikasi alat ukur, persyaratan dasar statistik, pemodelan linear multivariat, beserta pembuktian anggapan awal. Temuan mengindikasikan faktor tata tertib berkontribusi nyata bagi output personel ($t_{\text{statistik}} 2,358$ melebihi $t_{\text{pembanding}} 1,677$; probabilitas 0,000 di bawah 0,05). Begitu pula kendala mental memperlihatkan imbas krusial bagi capaian tugas ($t_{\text{statistik}} 2,046$ melampaui $t_{\text{pembanding}} 1,677$; probabilitas 0,003 di bawah 0,05). Di samping itu, kondisi area beraktivitas berimplikasi kuat bagi efektivitas kerja ($t_{\text{statistik}} 3,530$ mengungguli $t_{\text{pembanding}} 1,677$; probabilitas 0,001 di bawah 0,05). Apabila diuji serentak, kombinasi regulasi diri, ketegangan pikiran, dan atmosfer spasial memicu efek instrumental bagi performa tim lewat kalkulasi rasio F_{baku} di atas F_{ambang} (16,647 melampaui 2,82) disertai signifikansi akhir di bawah ambang batas lima persen (0,000 di bawah 0,05).

Kata Kunci: Disiplin, Stres, Lingkungan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This academic inquiry evaluates how operational order, occupational tension, and the localized corporate climate impact staff output at the Waroeng Tani enterprise. Utilizing a numerical methodology, data generation relied on a census framework encompassing all forty-seven target subjects. Statistical computations were processed via IBM SPSS software version 23, incorporating measurement validation, basic econometric assumptions, multivariate linear estimation, and parameter testing. The empirical evidence demonstrates that the workplace compliance matrix substantially alters individual output ($t\text{-statistical} = 2.358 > t\text{-critical} = 1.677$; $p = 0.000 < 0.05$). Concurrently, professional strain exerts a meaningful pressure on labor outcomes ($t\text{-statistical} = 2.046 > t\text{-table} = 1.677$; $p = 0.003 < 0.05$). Furthermore, the spatial work surroundings reveal a potent bearing on operational efficiency ($t\text{-statistical} = 3.530 > t\text{-table} = 1.677$; $p = 0.001 < 0.05$). Viewed collectively, the combination of professional conduct, mental distress, and corporate ambiance yields an intense joint manifestation on aggregate labor execution, evidenced by an observed $F\text{-ratio}$ surpassing the standard threshold ($16.647 > 2.82$) alongside a joint probability index well below the five percent margin ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Discipline, Stress, Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang kaya akan kuliner di setiap daerahnya, salah satunya Kota Malang yang mempunyai aneka kuliner dari makanan ringan hingga makanan berat. Waroeng tani mempunyai ciri khas tersendiri yaitu menyajikan kuliner mulai dari masakan tradisional, olahan ikan laut dan ada berbagai pilihan minuman juga.

Kuliner tradisional mempunyai cita rasa tersendiri yang bisa membuat ketagihan. Masakan di Waroeng Tani mempunyai beragam olahan seperti, oseng kates, oseng pokak, oseng pare, sate komoh, dan lain- lain. Dari berbagai masakan tradisional yang ada di Waroeng Tani tentunya konsumen mempunyai masakan favoritnya sendiri. Nusantara berdiri sebagai sebuah wilayah yang berlimpah dengan keberagaman masakan tradisi yang beragam juga berbeda-beda.

Dalam konteks industri kuliner, Ketersediaan tenaga kerja yang berkompeten bertransformasi menjadi sebuah komponen penentu yang amat krusial untuk mengoptimalkan potensi ekonomi di bidang industri kuliner. Tujuan perusahaan bisa tercapai jika karyawan mampu bekerja secara maksimal dan mencapai kinerja terbaiknya.

Produktivitas para tenaga kerja menjadi sebuah parameter krusial yang ikut mengondisikan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Di Waroeng Tani untuk mengecek kedatangan karyawan sudah menggunakan alat *fingerprint* yang memiliki sistem elektronik yang canggih hanya dengan melalui sidik jari jempol dari setiap karyawan.

Kepatuhan profesional mencerminkan kerelaan serta kesiagaan individu dalam menyelaraskan diri dan tunduk pada seluruh regulasi yang ditetapkan oleh institusi (Hasibuan, 2019). Memelihara konsistensi keteraturan tersebut kerap menghadapi tantangan besar lantaran ada

beberapa indikator disiplin kerja.

Berdasarkan pra penelitian yang sudah dilakukan, di Waroeng Tani terdapat 2 shift untuk shift pertama karyawan masuk pada jam 07.00 – 15.00, dan untuk shift kedua karyawan masuk pada jam 13.00 – 21.00. Ditemukan beberapa permasalahan diantaranya seperti ketepatan waktu jam kerja maupun pulang kerja, penggunaan pakaian kerja sesuai dengan aturan kerja, dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan individu maupun kelompok. Oleh karena itu, disiplin kerja yang buruk akan sangat berpengaruh pada perkembangan korporasi demi meraih eskalasi bisnis dengan capaian paling maksimal. Hambatan tersebut berupa simplifikasi regulasi durasi operasional harian, di mana dijumpai segelintir personel yang mengabaikan ketepatan waktu kehadiran serta staf yang tetap belum rapi perihal kerapian seragam kerja yang baik, dan kurangnya komunikasi antara sesama karyawan. Hal tersebut yang menjadi penyebab harus lebih ditingkatkannya kedisiplinan kerja pada Staf.

Merujuk pada temuan empiris yang dipublikasikan oleh Selfi Ariesni serta Lise Asnur (2021), ditegaskan bahwa kepatuhan profesional berkontribusi nyata bagi capaian tugas personel lantaran tata tertib bertindak selaku elemen kunci pembentuk produktivitas tenaga kerja.

Stres kerja mencerminkan beban psikologis yang dialami individu saat merespons ekspektasi dan tantangan pekerjaan (Mangkunegara, 2011).

Berdasarkan pra penelitian yang sudah dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan diantaranya seperti karyawan mendapatkan kepercayaan diri karena mereka bebas menyampaikan ide kreatif yang memicu mereka untuk belajar dan membuktikan kemampuannya, jam kerja yang berlebihan akan membuat karyawan bekerja sama agar pekerjaan lebih cepat selesai, atasan memberikan bonus untuk

karyawan yang jam kerjanya berlebihan, karyawan diharapkan dapat mengelola emosi pada saat bekerja ditengah beban tugas yang harus diselesaikan agar tidak terjadi stres pada saat bekerja. Hal tersebut merupakan stres kerja kearah positif (*Eustres*) ini membuat karyawan dapat mengontrol dan membuat stres kerja yang dirasakan menjadi suatu tantangan yang harus mereka lalui dan bekerja lebih baik agar output individual semakin terdongkrak.

Mengacu pada temuan empiris yang dipublikasikan oleh Nabila Rifqayani Ilham serta Arif Partono Presetio (2022), ditegaskan bahwa tekanan psikologis operasional memicu kontribusi nyata yang searah bagi efektivitas kerja staf. Fenomena ini mengindikasikan bahwa eskalasi beban mental yang dialami personel justru memicu penguatan level produktivitas tenaga kerja mereka.

Berdasarkan pandangan Siagian & Khair (2018), atmosfer spasial profesional merepresentasikan seluruh aspek fisik maupun nonfisik di sekeliling aparatur yang kelak mentransformasi kondisi internal individu sewaktu merampungkan tanggung jawab dari korporasi.

Berdasarkan pra penelitian yang sudah dilakukan, beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, berkomunikasi dengan sopan dan jelas kepada rekan kerja atau atasan dari tiga perilaku personel tersebut mencerminkan atmosfer area beraktivitas yang kondusif sehingga kelak mendongkrak produktivitas tenaga kerja. Pemilik Waroeng Tani sering mengajak semua karyawan keluar untuk sekedar makan bersama dan mengapresiasi hasil kinerja karyawan yang sudah maksimal. Adapun perilaku karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak baik seperti tidak mau bekerja sama cenderung mengutamakan kepentingan pribadi, tidak berinisiatif hanya menunggu perintah tanpa berusaha lebih dulu, melanggar kebijakan perusahaan

seperti memakai fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi tanpa izin. Ada beberapa karyawan yang memanfaatkan sarana inventaris korporasi layaknya kendaraan operasional beserta akomodasi penunjang lainnya tanpa izin dari atasan harus mendapat teguran dan sanksi karena hal ini merupakan suatu perilaku karyawan dalam atmosfer area beraktivitas yang buruk justru berpotensi mendegradasi produktivitas tenaga kerja.

Konfirmasi ilmiah dari investigasi yang dirilis oleh Elizar bersama Hasrudy Tanjung (2018) menegaskan bahwa ekosistem tempat berprofesi memberikan kontribusi searah dan krusial bagi output personel. Kondisi tersebut membuktikan adanya keterkaitan langsung antara instrumen ruang lingkup operasional dengan capaian hasil kerja staf.

Waroeng Tani sangat mendambakan produktivitas personel yang optimal demi mendongkrak omzet korporasi. Penerapan tata tertib yang konsisten mampu memitigasi risiko munculnya depresi operasional pada staf, sementara ekosistem tempat berprofesi yang kondusif dapat mempertahankan stabilitas capaian tugas tenaga kerja. Mengingat usaha ini merupakan usaha pertama pemilik Waroeng Tani dalam bidang kuliner sehingga dibutuhkan kinerja yang baik agar merealisasikan visi misi korporasi.

Mengacu pada pemaparan urgensi fenomena yang telah diuraikan, maka penggali ilmiah bermaksud menginisiasi investigasi bertemakan “Pengaruh Disiplin Kerja Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang).

KAJIAN PUSTAKA

Teori Dua Faktor Herzberg

Diidentifikasi sebagai sebuah postulat motivasi-higiene, diperkenalkan oleh psikolog Frederick Herzberg. Kerangka pemikiran ini menegaskan bahwa interaksi

personal dengan tanggung jawab profesinya bersifat krusial, di mana cara pandang terhadap tugas tersebut mampu mengondisikan derajat pencapaian maupun kemunduran dalam karier (Konopaske 2007).

Teori Kebutuhan Maslow

Postulat hierarki motivasi Maslow menegaskan bahwa individu harus memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum dapat memotivasi diri untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi (Dewi Susita, 2025).

Sumber Daya Manusia

Pengelolaan aparatur merepresentasikan mekanisme pendayagunaan tenaga kerja secara humanis demi mengoptimalkan kapasitas ragawi serta psikologis mereka dalam merealisasikan target institusi (Syafuruddin, 2022).

Disiplin Kerja

Kepatuhan profesional merepresentasikan instrumen yang diimplementasikan oleh jajaran pimpinan untuk berinteraksi dengan personel demi mendorong tumbuhnya kepedulian serta kerelaan individu dalam menyelaraskan diri terhadap seluruh regulasi korporasi (Rivai, 2011: 825). Keteraturan beraktivitas ini dibangun oleh sejumlah elemen penentu, di antaranya (Hasibuan, 2019:194): kuantitas kehadiran, ketundukan pada tata tertib institusi, optimalisasi durasi operasional, serta pemenuhan kewajiban tugas dalam komitmen dan kewajiban karyawan.

Stres Kerja

Tekanan psikologis operasional mencerminkan sebuah keadaan di mana beban mental mengintervensi stabilitas afektif, konstruksi kognitif, serta kesehatan ragawi seseorang seseorang (Siagian:2013). Robbins (2006) menyebutkan ada enam faktor organisasi yang menyebabkan Stres kerja. Keenam faktor tersebut diubah menjadi indikator yang mempunyai Stress kerja yaitu Beban kerja kuantitas tugas yang ekstrem, ambiguitas fungsi posisi, friksi

tuntutan interpersonal yang berlawanan, minimnya sinergi kolektif pada bagan korporasi, parameter performa ideal yang sukar direalisasikan, hingga ketidakpastian jenjang karier.

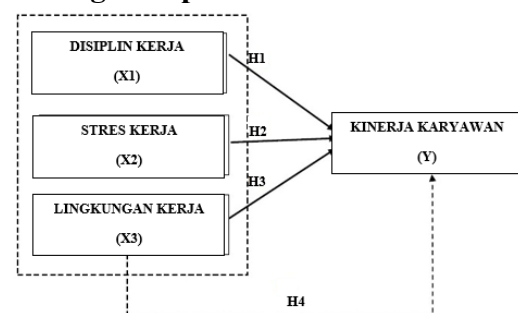
Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan Sofyan (2013), atmosfer spasial profesional merepresentasikan seluruh aspek nyata maupun abstrak yang mengitari eksistensi para pekerja yang akan berdampak terhadap kegiatan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja terdapat tiga yaitu Aman, Tempat yang baik, dan Orang yang ada di dalam lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut terminologi Mangkunegara (2009), capaian hasil kerja staf merepresentasikan output konkret secara mutu maupun volume yang direalisasikan oleh seorang personel sewaktu mengeksekusi kewajiban profesi selaras dengan mandat yang diembannya. Parameter ukur yang diterapkan bersumber pada formulasi (Jeffrey dan Soleman, 2017), yang mencakup durasi operasional dibutuhkan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas, Selesaikan pekerjaanmu tepat waktu, Memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, Standarisasi berdasarkan tingkat penyelesaian yang diinginkan, Perilaku di tempat kerja akan sejalan dengan niat perusahaan, dan Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kerangka Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis
Sumber: Data diolah, 2025

METODE PENELITIAN

Investigasi ilmiah ini menerapkan metodologi numerik guna membedah dampak Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) pada Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang. Agenda penggalian data berlangsung sepanjang rentang waktu Maret 2024 hingga Juli 2025 lewat pendistribusian angket elektronik berbasis skala metrik Likert. Subjek semesta dalam riset ini melingkupi tiap-tiap personel aktif di unit usaha tersebut. Berpijak pada doktrin Sugiyono (2019), penjarangan subjek menerapkan skema sensus total, di mana pengujian melibatkan keseluruhan anggota populasi yang mencakup total empat puluh tujuh individu selaku partisipan penuh.

Perekaman informasi diselenggarakan lewat kombinasi instrumen angket, pemantauan lapangan, beserta inventarisasi arsip. Pemrosesan data dioperasikan via piranti komputasi SPSS edisi 23, yang menempuh serangkaian fase verifikasi ketepatan alat ukur, konsistensi instrumen, pensyaratan baku ekonometrika (meliputi distribusi normal, ketiadaan hubungan antarvariabel bebas, serta kesamaan varians galat), kalkulasi pemodelan linear multivariat, pembuktian hipotesis parsial, pengujian signifikansi simultan, hingga estimasi proporsi varians (R^2) guna mengukur derajat keterkaitan serta besaran andil variabel pada kinerja karyawan.

TEMUAN RISET

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Waroeng Tani merepresentasikan bagian dari khazanah hidangan tradisional eksis pada Kota Malang juga lebih tepatnya di Desa Mulyoagung, usaha kuliner ini sudah berdiri sejak tahun 2019. Menginisiasi sebuah roda bisnis dari titik awal bukanlah urusan yang sederhana, akan tetapi hambatan yang berkali-kali lipat lebih berat sejatinya

bertumpu pada komitmen melanjutkan usaha warisan keluarga agar terus eksis dan berkembang. Dinamika perjuangan tersebut dialami secara nyata oleh Ali Supandri (50), figur sentral yang mengawal kejayaan destinasi kuliner Waroeng Tani, sebuah tempat rekreasi rasa yang beroperasi di kawasan Jalan TPST, Jetak Lor, Mulyoagung, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Gambaran Umum Partisipan

Sesuai profil partisipan, studi ini melibatkan 47 karyawan Waroeng Tani secara mayoritas diisi oleh kaum pria pada rentang umur 21 hingga 25 tahun dengan riwayat kelulusan akademis tingkat sekolah menengah kejuruan atau atas beserta masa kerja didominasi pada kisaran 2-3 Tahun.

PENYAJIAN DATA

Uji Validitas

Temuan uji validitas, seluruh jenis pernyataan bagi instrumen terikat maupun faktor bebas terkonfirmasi absah. Fenomena tersebut teridentifikasi melalui perolehan nilai indeks asosiasi dimana $r_{hitung} > 0,281$. Dimana, 0,281 tepatnya didapat r_{tabel} dalam $N = 47$. Dengan demikian, setiap poin instrumen dalam angket tersebut dinyatakan memenuhi syarat serta siap digunakan untuk mengakomodasi urgensi data penggali ilmiah.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,826	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,812	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,810	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,781	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Temuan uji reliabilitas dimana seluruh instrumen penelitian terbukti memiliki konsistensi yang tinggi. Kondisi tersebut didasarkan pada perolehan indeks *Cronbach's alpha* dari setiap indikator yang

nilainya melampaui ambang batas baku pengujian. Hasil ini menegaskan bahwa alat ukur yang digunakan sangat andal dalam memelihara stabilitas respons dari para partisipan.

Uji Normalitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Berdasarkan Verifikasi distribusi data lewat pendekatan Kolmogorov-Smirnov teramati pada bagian indeks *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang merekam capaian besaran 0,200, di mana perolehan nilai tersebut melampaui parameter baku pengujian sebesar 0,05. Realitas ini menegaskan sebuah konklusi bahwa sebaran data residual dalam investigasi ilmiah ini telah memenuhi kriteria sebaran normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,753	1,328	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,545	1,834	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,446	2,243	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* seluruh variabel di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Artinya, tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,294	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,341	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,327	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan visualisasi kalkulasi lewat prosedur Glejser, teridentifikasi bahwa parameter nilai signifikansi (*2-tailed*) bagi keseluruhan variabel bebas berada di atas ambang batas 0,05. Kondisi tersebut menuntun pada sebuah konklusi bahwa model estimasi yang dibangun bebas dari gejala ketidaksamaan varians residual atau heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.319	2.254		4.135	.000
Disiplin Kerja	.532	.141	.282	2.358	.000
Stress Kerja	.673	.172	.106	2.046	.003
Lingkungan Kerja	.805	.228	.548	3.530	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Temuan analisis regresi linear berganda memuat bahwa disiplin kerja, stres kerja, juga lingkungan kerja berdampak positif pada kerja karyawan. Formulasi model estimasi linear multivariat yang berhasil difinalisasi merepresentasikan $Y = 9.319 + 0,532 X_1 + 0,673 X_2 + 0,805 X_3 + e$.

Uji Hipotesis t

Temuan pengujian t memuat dimana (X1) mempunyai skor t ialah $2,358 > t_{tabel} = 1,681$ bersama sig. $0,000 < 0,05$, (X2) memiliki skor t ialah $2,046 > t_{tabel} = 1,681$ bersama sig. $0,003 < 0,05$, dan (X3) memiliki skor t $3,530 > t_{tabel} = 1,681$ juga angka sig. $0,001 < 0,05$. Temuan tersebut memuat dimana tiap variabel X berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Uji Simultan F

Tabel 4.6 Hasil Uji Simultan F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346.917	3	115.639	16.647	.000^b
Residual	298.700	43	6.947		
Total	645.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Hasil kalkulasi uji simultan mengonfirmasi bahwa keseluruhan prediktor independen secara kolektif memberikan kontribusi krusial terhadap produktivitas staf, yang ditandai oleh perolehan nilai F statistik sebesar 16,647 yang melampaui ambang batas F tabel 2,82, serta didukung oleh indeks probabilitas sebesar 0,000 yang berada di bawah parameter signifikansi 0,05.

Uji Determinasi R^2

Tabel 4.7 Hasil Uji Determinasi R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.797	.705	2.636

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Temuan numerik mengonfirmasi bahwa nilai indeks determinasi korektif (*Adjusted R Square*) bagi model estimasi ini berada pada angka 0,705. Realitas statistik tersebut merepresentasikan bahwa kombinasi seluruh prediktor bebas menyumbang andil sebesar 70% pada Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, porsi sisa sebesar 30% Dipengaruhi faktor eksternal lain di luar pengamatan riset ini, sehingga studi lanjutan sangat direkomendasikan untuk mengidentifikasi variabel tersembunyi tersebut.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kepatuhan profesional menorehkan perolehan angka kalkulasi t statistik yang melampaui ambang batas nilai t tabel disertai besaran probabilitas yang berada di bawah parameter standar signifikansi, sehingga hipotesis nol dinegasikan dan hipotesis alternatif disetujui, di mana realitas pembuktian anggapan awal ini menegaskan

adanya keterkaitan yang krusial serta searah dari instrumen tata tertib bertindak terhadap variasi Kinerja Karyawan Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang. Studi ini mendukung temuan penelitian dari Runtunuwu (2015), menyebutkan bahwa kepatuhan profesional memberikan kontribusi krusial bagi output personel. Fenomena ini mengindikasikan bahwa eskalasi tata tertib yang diaktualisasikan oleh aparatur akan menstimulasi penguatan capaian hasil kerja karyawan.

Item pernyataan memiliki rata-rata terendah yaitu X1.2 (“Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan”). Ini mengindikasikan kekhawatiran mengenai aturan perusahaan yang mungkin dianggap tidak penting bagi sebagian karyawan yang melanggar. Hal ini membuat karyawan mengabaikan peraturan perusahaan dikarenakan kurangnya pengawasan dari manajemen, dan setiap ada pelanggaran yang dilanggar manajemen tidak memberi sanksi sebagai bentuk teguran dan pembelajaran. Rekomendasi yang dapat dilakukan oleh Waroeng Tani Desa Mulyoagung yaitu mampu mengaktualisasikan kontribusi terbaiknya serta menunjukkan performa yang melampaui parameter target organisasi menunjukkan disiplin besar, contohnya bonus, promosi, atau pengakuan publik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada visualisasi konfirmasi asumsi awal, instrumen tekanan psikologis operasional mencatatkan kontribusi searah serta krusial bagi variabel output personel. Realitas tersebut menegaskan bahwa hipotesis nol dinegasikan dan hipotesis alternatif kedua disetujui, di mana manifestasi beban mental mengarah pada orientasi yang linear, sehingga apabila estimasi parameter tersebut berada pada level yang tinggi, maka kondisi demikian mengindikasikan eskalasi stimulasi yang konstruktif bagi Kinerja

Karyawan pada Karyawan Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang. Berdasarkan temuan empiris yang dipublikasikan oleh Ekhsan & Septian (2020) menegaskan bahwa tekanan psikologis operasional memberikan kontribusi searah serta krusial bagi output personel. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa optimalisasi tata kelola beban mental yang diimplementasikan secara tepat oleh aparatur akan menstimulasi eskalasi capaian hasil kerja mereka.

Di sisi lain, poin instrumen dalam angket yang mencatatkan perolehan skor rerata pada tingkat paling minimum merepresentasikan X2.3 (“Saya sering menerima intruksi dari atasan yang bertentangan dengan hati dan pikiran saya”). Hal ini yang akan menyebabkan stres, penurunan produktivitas, atau rasa tidak puas dalam bekerja. Rekomendasi yang dapat dilakukan oleh Waroeng Tani Desa Mulyoagung dapat mengadakan sesi pelatihan tentang coping strategies, seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, dan mindfulness, untuk mengubah stres menjadi eustress (stres positif) yang mendorong semangat kerja. Ini mampu mendorong kapasitas personal aparatur serta capaian hasil kerja mereka, selaras bersama temuan. Kemudian, mengidentifikasi sumber stres (misalnya, beban kerja tinggi atau tuntutan pekerjaan) dan sesuaikan kebijakan, seperti rotasi tugas atau alokasi sumber daya, agar stres tetap seimbang dan produktif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada konfirmasi empiris yang dikumpulkan serta melalui skema pengujian parsial, teridentifikasi bahwa raihan angka kalkulasi t statistik melampaui ambang batas nilai t tabel disertai besaran probabilitas yang berada di bawah parameter standar signifikansi, sehingga hipotesis nol dinegasikan dan hipotesis alternatif ketiga disetujui. Realitas pembuktian anggapan

awal ini menegaskan adanya keterkaitan krusial dari instrumen ekosistem tempat berprofesi terhadap variasi capaian tugas.

Argumentasi tersebut disorot pula oleh parameter arah regresi yang berorientasi searah, sehingga apabila kondisi spasial dinilai tinggi, maka situasi demikian menstimulasi penguatan kualitas output personel pada staf Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang. Sejalan dengan publikasi ilmiah dari Handayani & Daulay (2021), disimpulkan bahwa atmosfer spasial profesional memberikan kontribusi searah serta krusial bagi output personel. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin kondusif area beraktivitas yang diakomodasi oleh korporasi, maka semakin terdongkrak pula produktivitas tenaga kerja.

Sementara itu, poin instrumen dalam angket yang mencatatkan perolehan skor rerata pada tingkat paling minimum merepresentasikan X3.1 (“Saya tidak khawatir dengan keselamatan fisik saya di tempat kerja”). Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa aman di lingkungan kerja karena beberapa faktor tersebut. Manajemen Waroeng Tani Desa Mulyoagung direkomendasikan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan fisik, seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman, ventilasi udara, pencahayaan memadai, dan fasilitas pendukung (misalnya, alat kerja yang ergonomis atau area istirahat). Ini akan mampu menumbuhkan ketenangan psikologis bagi para pekerja serta nyaman, maka dapat fokus pada tugas dan mencapai hasil maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel Pemaparan di atas mengonfirmasi bahwa visualisasi kalkulasi uji simultan menunjukkan seluruh kombinasi faktor bebas mencatatkan perolehan angka F statistik yang melampaui ambang batas F tabel disertai dengan besaran probabilitas indeks gabungan yang berada di bawah parameter standar

signifikansi, sehingga disimpulkan bahwa H4 diterima dan Ho di tolak. Berdasarkan perhitungan di atas variabel Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama kepada variabel Kinerja Karyawan (Y) Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang.

Temuan penelitian ini tentunya didukung oleh studi Nike Pransiska dan Sri Ekowati (2023) dalam penelitiannya yang bertemakan "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance". Temuan empiris ini mengonfirmasi secara kolektif bahwa keseluruhan kombinasi prediktor bebas tersebut memberikan kontribusi yang krusial terhadap produktivitas staf pada Karyawan Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang.

Butir angket dengan skor rerata terendah berada pada indikator Y2, yaitu kesesuaian volume capaian tugas dengan target awal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban operasional yang eksekutif dan konstan memicu kelelahan fisik maupun psikologis staf, yang pada gilirannya mendegradasi kecepatan serta efisiensi kerja hingga menurunkan volume output secara signifikan. Di sisi lain, integrasi ketiga prediktor independen tersebut membentuk stimulan simultan yang kokoh dalam mengondisikan produktivitas personel. Realitas ini membuktikan bahwa capaian kerja staf bukan merupakan produk dari dimensi tunggal, melainkan hasil akumulasi sinergis antara kepatuhan profesional, pengelolaan tekanan psikologis, serta kenyamanan atmosfer spasial.

PENUTUP

Kesimpulan

Konfirmasi ilmiah dalam riset ini mengindikasikan bahwa keseluruhan prediktor independen menorehkan kontribusi searah serta signifikan kepada kinerja

karyawan pada Karyawan Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang, baik secara parsial maupun bersama-sama. Pelatihan kerja (atau kepemimpinan) mampu meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan dalam bertugas, kualitas lingkungan kerja menstimulasi kelegaan psikologis serta dorongan internal sewaktu menunaikan kewajiban, sementara pemberian upah variabel atau premi menyajikan bentuk apresiasi yang memikat bagi para pekerja. Tiga instrumen tersebut berkolaborasi secara sinergis dalam mentransformasi output personel, sehingga jajaran pimpinan wajib mengintegrasikan formulasi akselerasi kapabilitas aparatur, sarana operasional, serta skema balas jasa secara komprehensif demi mengeskalisasi efisiensi kerja sekaligus memelihara retensi karyawan.

Saran

1. Untuk Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang
Untuk Waroeng Tani, direkomendasikan untuk mengamati faktor-faktor disiplin kerja, pengelolaan stres kerja, juga lingkungan kerja diiringi pengembangan Kinerja Karyawan serta koneksi supaya menghasilkan Kinerja Karyawan mendukung produktivitas di Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang.
Waroeng Tani Desa Mulyoagung, Kabupaten Malang disarankan tetap mempertahankan juga mengembangkan disiplin kerja, pengelolaan stres kerja, juga lingkungan kerja hidup karyawan bersama menawarkan kenyamanan dan keamanan sesuai dengan kegiatan yang dijalankannya.
Fokus pada dampak jangka panjang yaitu mengevaluasi bagaimana peningkatan disiplin kerja memengaruhi retensi karyawan, produktivitas Waroeng Tani, dan kontribusi terhadap pembangunan

desa, dengan data empiris yang lebih luas.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Direkomendasikan bagi pengkaji ilmiah berikutnya apabila mengangkat judul dimana sama dapat mengembangkan penelitian ini, dimana penulis masih banyak kekurangan karena keterbatasan dalam penelitian. Peneliti selanjutnya bisa mencari informasi mendalam tentang variabel-variabel yang lebih luas serta menggunakan teori lain dalam referensi berbeda. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel mediator atau moderator, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau faktor eksternal (misalnya, kondisi ekonomi desa) dan lain sebagainya, untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja berinteraksi dengan kinerja karyawan.

Serta supaya akademis berikutnya seyogianya mengaktualisasikan penyempurnaan maupun ekspansi parameter ukur pada instrumen angket agar lebih beragam pernyataan yang dirasakan oleh responden. Peneliti selanjutnya bisa pengambilan sampel yang lebih luas lingkupnya dan mengaplikasikan parameter ukur alternatif yang bersumber dari literatur referensi terdahulu bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing

Arafah, Shafira Dina, and Piji Pakarti. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DR's Clinique Batam di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1.1 (2022): 71-84.

Ariesni, Selfi, and Lise Asnur. "Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian dan*

Pengembangan Sains dan Humaniora 5.3 (2021): 363-369.

Dewantari, Beti Anjar, Dhiyan Septa Wihara, and Rony Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) dan Call for Paper 2* (2023): 983-992.

Edi Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Ekhsan, Septian (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol I(1)

Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 46-58.

Ghozali, I. (2018). *Application of Multivariate Analysis with the IBM SPSS 25 Program*. In Undip Press. Semarang.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., H. & Donnelly, J., (1994). *Orgnizations: Behavior, Structure, Processes*. New Ypork: McGraw-Hill.

Handayani, S., & Daulay, R, (2021). *Analisis pengarah lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan*. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 6/1, pp.547-551.

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.

Hardani dkk. (2020). *Metode penelitian Kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta, Pustaka Ilmu

Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ilham, Nabila Rifqayani, and Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS 7.2* (2022): 96-104.
- Jauharani, Hana, and Mahendro Sumardjo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bakrie Pipe Industries." *Journal of Young Entrepreneurs 1.1* (2022): 166-175 .
- Jeffrey, I. & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management of The Republic of Indonesia*, 6(8), 106-113
- Konopaske, R., dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. (2011). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPW
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Metris, D., Prawatiningsih. D., Haryono, A., Widjajani, S., Khafid, A., Mardika, A. P., ... Sofiyanti, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Penamuda Media.
- Ningrum, Indri Cahya, and Dewi Urip Wahyuni. " Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 13.10 (2024).
- Nugroho, A. B. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nurdin A., dkk.(2023) *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu. Makassar. (Accessed 13 Desember 2024)
- Parwita, Gde Bayu Surya, Made Ika Prastyadewi, and Putu Yuni Sintia Dewi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar." *Values 5.1* (2024): 221-231.
- Pransiska, N., & Ekowati, S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 4(2), 106–120. www.jurnal.imsi.or.id
- Rivai, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Jakarta, Rajawali Press (Accessed 9 Januari 2025)
- Riyanto dan Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten, PT INT AN SEJATI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008).

- Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. & Judge. A. Timothy. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta, Salemba Empat.
- Runtunuwu, Hiskia Jonest. (2015). Pengaruh Disiplin Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal Emba ISSN 2302-11. Vol. 3 No. 3.
- Sastrodiwiryo, (2002), Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika, Jakarta: Edisi Kedua Erlangga
- Sedarmayati, (2009), Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju (Accessed 9 Januari 2025)
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju (Accessed 7 Januari 2025)
- Siagian, S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (Accessed 7 Januari 2025)
- Siagian. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta, Bumi aksara
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Silaen R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada. Bandung. (Accessed 13 Desember 2024)
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, Vol. 2, No. 1, 1-11
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suharto & Cahyono, B. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal, JRBI Vol. 1, 1-16.
- Susita D., dkk. (2025). Teori Manajemen SDM Dalam Pengelolaan Kinerja. Widina Media Utama. Bandung.
- Syafruddin., dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Rey Media Grafika. Batam.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyakto, Adhi, Nanda Nurrohman, and Rr Lulus Prapti NSS. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmiah Edunokomi 8.1 (2023).
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2), 96-102.