

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

Dilla Refika Fanny Agustin

fannyagustind@gmail.com

Triyonowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of work discipline, work environment, and work stress on the employees' performance at KidZania, Surabaya. The study applies quantitatively with a causal-comparative approach. Furthermore, the population consists of all employees who work in the operational section at KidZania, Surabaya with 130 people. The data collection technique used purposive sampling and the Slovin formula. In line with that, there were 57 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection was a questionnaire with a Likert scale. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result indicates that work discipline has a positive and significant effect on the employees' performance at KidZania, Surabaya. Likewise, the work environment has a positive and significant effect on the employees' performance at KidZania, Surabaya. In addition, work stress has a positive and significant effect on the employees' performance at KidZania, Surabaya.

Keywords: work discipline, work environment, work stress, and employee' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian operasional KidZania Surabaya sejumlah 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* dengan rumus slovin dan ditentukan sejumlah 57 karyawan dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara offline menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu organisasi penting yang terdapat pada perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis tertentu. supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar maka perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan dapat berkontribusi pada perusahaan dapat membantu perusahaan dalam bersaing secara global. Pada era globalisasi saat ini kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja dan bahkan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron (2016:23) kinerja karyawan merupakan tentang bagaimana karyawan mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya

diukur dari hasil akhir tetapi juga proses dan perilaku yang ditunjukkan selama mencapai hasil tersebut. Kinerja juga merupakan hasil dan usaha karyawan yang telah tercapai melalui keahlian dan tindakan pada situasi tertentu. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2018:335) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja sendiri salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja untuk itu karyawan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik agar tercapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Menurut Sukanto dan Indriyo (2018:151) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja menurut Fahmi (2017:214) stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan maka akan berdampak mental kesehatannya. Stres kerja adalah aspek yang penting bagi suatu organisasi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja. Jika stres kerja dikelola dengan baik maka bisa meningkatkan produktivitas dan kematangan individu. Sebaliknya jika individu tidak mampu mengelola stres kerja yang dialaminya maka cenderung menjadi tidak produktif.

Perusahaan jasa KidZania Surabaya bergerak dibidang entertaint yaitu edukasi permainan anak. Dalam lingkungan yang aman dan interaktif dimana anak-anak dapat mengalami dan belajar tentang berbagai profesi dan keterampilan melalui permainan peran. KidZania pertama kali didirikan pada tahun 1999, KidZania telah berkembang ke berbagai negara termasuk Indonesia. Salah satu pusat pendidikan dan hiburan anak di kota Surabaya. Hasil survei pendahuluan ditemukan bahwa keberhasilan dikantor yang disebabkan oleh adanya debu pada mesin permainan dan sirkulasi yang buruk sehingga dapat mempengaruhi emosi karyawan dan menurunkan kinerja karena lingkungan kerja yang dirasakan tidak nyaman, lalu kurangnya fasilitas pendingin ruangan atau *air conditioner* (AC) hal ini dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan yang merasa gerah dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu permasalahan yang dihadapi kinerja karyawan tidak hanya fasilitas tetapi juga keterbatasan waktu pada karyawan ketika kedatangan *school grup* di berbagai sekolah yang ada di Surabaya yang di mana karyawan dituntut untuk membagi tugas di setiap *estabilisment* KidZania. Jika anak-anak sekolah belum selesai maka karyawan untuk tetap melayani tidak boleh ditinggal karena sudah dari ketentuan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami stres.

Dengan adanya masalah tersebut pada KidZania maka membuat karyawan menjadi banyak tekanan yang berakibat kinerja karyawan tidak stabil. Oleh karena itu penting kedisiplin karyawan yang ditetapkan oleh KidZania. Disiplin diwujudkan melalui aturan terkait waktu dimana karyawan diharapkan hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah

ditetapkan. Pelanggaran terhadap peraturan dapat mengakibatkan sanksi mulai dari peringatan tertulis, teguran lisan, hingga pemutusan hubungan kerja. Untuk itu perlu meningkatkan kedisiplinan kerja dalam pekerjaan dan efektivitas penggunaan waktu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu tetap berpengaruh variabel disiplin kerja dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Putra dan Fernos (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) menyatakan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian memilih variabel lingkungan kerja dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021), Setiani dan Febrian (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al.* (2021) menyatakan hasil yang berbeda indikasi stres, lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian pengaruh tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2020), Ekhsan dan Septian (2021) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aniversari (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1).Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya?; (2). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya?; (3). Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya. (2). Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya. (3). Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:23) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2018:21).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada kebutuhan karyawan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:163), kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungannya.

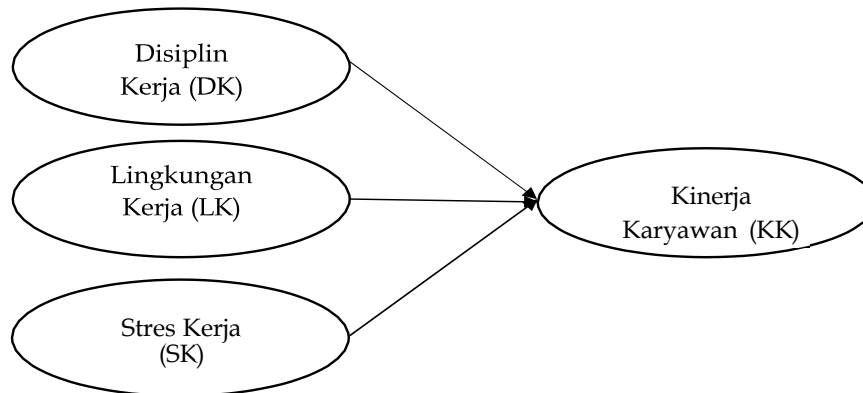
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan yang dimana salah satu kunci kesuksesan perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sukanto dan Indriyo (2018:151) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2016:56) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok yang dimana terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik, mental karyawan, dan menurunkan produktivitas oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengurangi stres kerja melalui berbagai cara seperti memberikan dukungan sosial pelatihan manajemen stres, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan memastikan beban kerja yang seimbang. Menurut Maktelow dalam Wijaya (2017:275) stres kerja adalah sesuatu kondisi atau perasaan yang dialami oleh seseorang ketika mereka merasa bahwa tuntutan pekerjaan mereka melebihi sumber daya manusia sosial dan personal mereka yang mampu dikerahkan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku didalam organisasi tempat dia bekerja. Hasibuan (2016:163), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, tata tertib, dan aturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan meningkatkan produktivitas dan kinerja yang baik agar mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurjaya (2021), Putra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan

Irawan *et al.* (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sukanto dan Indriyo (2018:151) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021), Setiani dan Febrian (2023) yang dimana dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang memiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Fahmi (2017:214) stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan maka akan berdampak mental kesehatannya. Dalam konteks kinerja karyawan, stres kerja memiliki peran penting karena dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal. Stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang mengalami tekanan di luar kemampuannya cenderung merasa lelah secara fisik maupun emosional, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2020), Ekhsan dan Septian (2021) yang dimana dalam penelitiannya bahwa sters kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aniversari (2022) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional KidZania Surabaya sejumlah 130 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018:144), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa kriteria tertentu. Kriteria yang diambil dari penelitian ini adalah: (a). Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun. (b). Karyawan pada divisi operasional pada KidZania Surabaya. Pengambilan jumlah anggota sampel pada karyawan Kidzania pada bagian operasional sesuai kriteria sampel yang dikalkulasi sebagai berikut :

$$n = \frac{130}{1 + 130 \cdot (0,1)^2} = \frac{130}{2,3} = 57$$

Dari hasil diatas dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, ditemukan hasil sejumlah 57 karyawan yang akan digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan pertanyaan yang disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada pada objek penelitian. Kuesioner disusun untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data subjek yang merupakan jenis data penelitian berupa pengalaman, sikap opini atau karakteristik dari sekelompok atau seseorang yang menjadi suatu faktor dalam sebuah objek penelitian. Data subjek dapat dikelompokkan berdasarkan respon atau tanggapan yang dibagikan baik mulut atau lisan dari hasil wawancara atau tertulis berupa sebuah kuesioner. Pada kuesioner nantinya berisi tentang pertanyaan sampel atau respon berupa variabel yang telah dirancang oleh peneliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data yaitu data primer adalah sumber data yang secara langsung. Data yang diperoleh penelitian melalui kuesioner, wawancara dan pengamatan langsung terhadap manajemen dan karyawan KidZania Surabaya. Baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel Disiplin kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pada KidZania Surabaya baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:95) indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja adalah: (a). kehadiran ditempat kerja, (b). ketaatan pada peraturan kerja, (c). ketaatan pada standar kerja, (d). tingkat kewaspadaan tinggi, (e). bekerja etis.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan pada KidZania Surabaya. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fasilitas kerja dan tingkat kondusifnya area kerja. Menurut

Sedamayanti (2016:26) indikator lingkungan kerja yaitu: (a). kebisingan, (b). hubungan kerja, (c). fasilitas, (d). kelembaban udara.

Stres Kerja (SK)

Stres kerja adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami oleh karyawan KidZania Surabaya ketika tuntutan pekerjaan mereka melebihi sumber daya sosial dan personal mereka yang mampu dikerahkan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:90) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur stres kerja yaitu berikut: (a). beban kerja, (b). sikap pimpinan, (c). peralatan kerja, (d). kondisi lingkungan, (e). sikap pekerjaan dan karir.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang ditampilkan sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh KidZania Surabaya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:209) adalah sebagai berikut: (a). kualitas kinerja (mutu), (b). kuantitas (jumlah), (c). penekanan biaya, (d). pengawasan pemimpin, (e). hubungan antar karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah metode yang digunakan untuk menganalisis data dan memecahkan masalah dalam pengujian hipotesis. Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka pengujian data dilakukan menggunakan software SPSS (*statistical package for the social sciences*) untuk mendapatkan pengolahan data dan analisis data. Dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dan pernyataan yang ada apa kuesioner perlu dihapus atau diganti karena telah dianggap tidak relevan. Menurut Ghozali (2016:45) uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item tersebut sudah tepat dalam pengukuran apa saja yang akan diukurnya. Uji validitas dapat menggunakan koefisien korelasi yang signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) yang di mana pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas diartikan sebagai indeks yang menentukan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan sebagai pengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel dan handal apabila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat menggunakan item-item sebagai berikut: (a). Jika nilai *cronbach alpha* adalah lebih besar dari 0,6 artinya dapat dinyatakan reliabel. (b). Jika nilai *cronbach alpha* adalah kurang dari 0,6 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19), statistik deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data penelitian melalui berbagai indikator, seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, jumlah total (*sum*), rentang (*range*), kurtosis, dan kemencengan distribusi. Tujuan dari metode ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang berkaitan dengan variabel penelitian

berdasarkan data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, teknik analisis deskriptif yang diterapkan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan pada beberapa variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui faktor yang ada tindakannya pengaruh signifikan pada variabel yaitu disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK) dan Stres kerja (SK) terhadap kinerja karyawan (KK) maka menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut rumus matematis pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda :

$$KK = \alpha + b_1DK_1 + b_2LK_2 + b_3SK_3 + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi
DK	: Disiplin Kerja
LK	: Lingkungan Kerja
SK	: Stres Kerja
e	: Error Item

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan sebuah teknik untuk menguji dan mendapatkan hasil distribusi normal atau tidak dari masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*. Pada penelitian ini uji normalitas umumnya digunakan data analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik dilakukan dengan perhitungan menggunakan pendekatan rumus *kolmogorov-smirnov* untuk menguji kenormalitasnya. Standar kriteria *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut: (a). Apabila nilai signifikan pada tabel > 0.05 maka data berdistribusi normal. (b). Apabila nilai signifikan pada tabel < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi antara korelasi dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2016:103), untuk model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menunjukkan multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Berikut dasar pengambilan keputusan: (a). Jika nilai *tolerance* mendekati angka 1 atau nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. (b). Jika nilai *tolerance* tidak mendekati 1 atau nilai VIF diatas 10, maka telah terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengalaman lain (Ghozali, 2016:134). Untuk mengetahui ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*: (a). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola beraturan seperti (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas. (b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji Goodness Of Fit)

Uji statistik F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model ini dinyatakan layak atau tidak layak digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut kriteria sebagai berikut: (a). Jika nilai signifikan uji F > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis. (b). Jika nilai signifikan < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berganda (R²) bertujuan untuk menguji seberapa akurat model dalam menjelaskan variabel dependen (terikat). Jika kita mengukur koefisien determinasinya, maka nilai 0 dan 1. Jika nilai (R²) yang kecil mendekati 0 berarti variabel independen mempunyai kekuatan yang terbatas untuk menjelaskan bahwa independen mempunyai daya penjas yang kuat terhadap variabel dependen. (a). Jika nilai R² = 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. (b). Jika nilai R² mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis t bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%). Dasar uji t yaitu: (a). Jika tingkat signifikan uji-t ≤ 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (b). Jika tingkat signifikan uji-t ≥ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dan pernyataan yang ada apa kuesioner perlu dihapus atau diganti karena telah dianggap tidak relevan. Hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	< 0,05	Valid
	DK2	0,000	< 0,05	Valid
	DK3	0,000	< 0,05	Valid
	DK4	0,000	< 0,05	Valid
	DK5	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	< 0,05	Valid
	LK2	0,000	< 0,05	Valid
	LK3	0,000	< 0,05	Valid
	LK4	0,000	< 0,05	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,000	< 0,05	Valid
	SK2	0,000	< 0,05	Valid
	SK3	0,000	< 0,05	Valid
	SK4	0,000	< 0,05	Valid
	SK5	0,000	< 0,05	Valid
	KK1	0,000	< 0,05	Valid

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK2	0,000	< 0,05	Valid
	KK3	0,000	< 0,05	Valid
	KK4	0,000	< 0,05	Valid
	KK5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam Tabel 1, seluruh pernyataan pada setiap variabel, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *sig. (2-tailed)* pada pengujian validitas yang lebih kecil dari 0,05, sehingga memenuhi kriteria validitas data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji ini berfungsi sebagai metode untuk mengukur keandalan kuesioner yang bertindak sebagai indikator dari suatu variabel. Berikut adalah tabel hasil dari pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,812	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,846	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang tercantum pada Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan pada beberapa variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,566	1,490	
Disiplin Kerja	0,307	0,087	0,363
Lingkungan Kerja	0,389	0,102	0,362
Stres Kerja	0,187	0,075	0,262

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3 di atas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$KK = 4,566 + 0,307DK + 0,389LK + 0,187SK + e$$

Berdasarkan interpretasi hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan hal-hal berikut: (a). Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,566. Ini berarti bahwa jika variabel independen, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja bernilai tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan akan bernilai 4,566. (b). Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,307 menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,307. (c). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,389 menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,389. (d). Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,187 menunjukkan hubungan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila stres kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,187.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak dari setiap variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters</i> , b	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,40968655
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,118
	<i>Positive</i>	0,118
	<i>Negative</i>	-0,089
<i>Test Statistic</i>		0,118
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,055c

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* yang ditunjukkan pada Tabel 4 memperlihatkan nilai *asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,055. Nilai ini menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria distribusi normal, karena nilai *asymp. sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov*, data dapat dianggap terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi antara korelasi dan variabel bebas. Untuk menunjukkan adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,578	1,731	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,683	1,465	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres kerja	0,559	1,790	Tidak terjadi Multikolinieritas

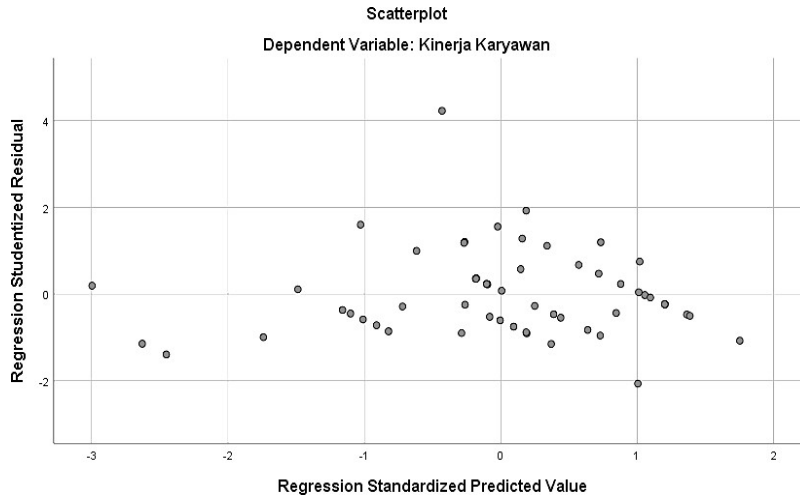
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Hal ini

didukung oleh nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengalaman lain. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa pola titik-titik tersebar di sekitar garis angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dengan titik-titik yang tersebar secara acak di atas atau di bawah garis angka 0. Dengan demikian, tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model ini layak atau tidak untuk menguji adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji kelayakan model (uji F) ditunjukkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,856	3	77,619	36,967	0,000b
	Residual	111,284	53	2,100		
	Total	344,140	56			

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil yang tertera dalam Tabel 6, yang menunjukkan nilai signifikansi uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi data. Hal ini

menunjukkan bahwa model tersebut layak dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berganda bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823a	0,677	0,658	1,449

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil yang terdapat dalam Tabel 7, koefisien determinasi *R Square* menunjukkan nilai 0,677 atau 67,7%. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan 67,7% variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sekitar 32,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis t bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	3,531	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	3,830	0,000	Signifikan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	2,506	0,015	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis pada Tabel 8, maka dapat dijelaskan berikut: (a). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($\leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kidzania Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. (b). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kidzania Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H2) diterima. (c). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 ($\leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kidzania Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H3) diterima.

Pembahasan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kidzania Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KidZania Surabaya, sebagaimana tercermin dalam hasil analisis pada indikator-indikator yang menyusun variabel ini. Karyawan KidZania Surabaya secara

konsisten menunjukkan perilaku kerja yang etis, seperti menjalankan tugas sesuai dengan aturan perusahaan, menjaga integritas, dan menghindari tindakan yang melanggar norma kerja. Perilaku ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan karena karyawan lebih fokus pada tanggung jawab karyawan. Kombinasi antara perilaku kerja yang etis dan disiplin dalam menjalankan tugas memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan mencapai target perusahaan. Disiplin kerja yang baik, terutama dalam hal bekerja secara etis, memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan antar tim, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Putra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KidZania Surabaya, sebagaimana terlihat dari hasil analisis variabel lingkungan kerja. Hubungan kerja yang positif berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja, karena kolaborasi yang baik antara karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta mempercepat penyelesaian tugas. Hal ini juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Mayoritas karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja di KidZania Surabaya. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai motivator untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa didukung oleh hubungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai, mereka lebih cenderung memberikan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui kontribusi dari aspek hubungan kerja yang kuat dan fasilitas yang meskipun perlu perbaikan, tetap mendukung produktivitas secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021), Setiani dan Febrian (2023) yang dimana dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, termasuk di KidZania Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan karyawan dan menilai bahwa stres kerja yang dialami dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja. Sikap yang positif ini sering kali muncul karena karyawan merasa tantangan yang ada dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, proaktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti di KidZania Surabaya. Ketika stres kerja dikelola dengan baik, hal tersebut justru dapat menjadi pendorong produktivitas. Dalam konteks ini, stres kerja berfungsi

sebagai pemicu bagi karyawan untuk lebih beradaptasi, meningkatkan kemampuan *problem solving*, dan menjaga performa karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, pengaruh positif signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui kemampuan karyawan untuk mengelola stres, memanfaatkan tantangan sebagai peluang untuk berkembang, serta mempertahankan sikap profesional terhadap pekerjaan dan karir karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2020), Ekhsan dan Septian (2021) yang dimana dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aniversari (2022) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KidZania Surabaya, dapat disimpulkan beberapa simpulan sebagai berikut: (1). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kidzania Surabaya. Disiplin kerja yang baik memperkuat budaya positif, meningkatkan kepercayaan tim, dan memotivasi karyawan, sehingga signifikan meningkatkan kinerja. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kidzania Surabaya. Lingkungan kerja yang positif menciptakan kenyamanan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dukungan dari hubungan kerja yang baik dan fasilitas memadai mendorong kinerja optimal. (3). Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kidzania Surabaya. Stres kerja menjadi pemicu bagi karyawan untuk beradaptasi dan meningkatkan performa menjalankan tugas. Kemampuan memanfaatkan tantangan sebagai peluang, dan mempertahankan sikap profesional terhadap pekerjaan serta karir mendukung perkembangan kinerja karyawan.

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diimplementasikan berdasarkan hasil penelitian: (1). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di KidZania Surabaya, disarankan agar perusahaan fokus pada pengelolaan kehadiran dengan kebijakan yang lebih fleksibel namun tetap disiplin, seperti pengaturan jadwal yang terstruktur dan pemberian insentif bagi karyawan dengan rekam jejak kehadiran yang baik. Selain itu, pelatihan manajemen waktu dapat membantu karyawan untuk lebih menghargai waktu kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. (2). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di KidZania Surabaya, disarankan agar KidZania Surabaya meningkatkan fasilitas kerja, seperti ruang istirahat yang nyaman, peralatan kerja efisien, dan fasilitas kesehatan yang memadai. Perbaikan ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. (3). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di KidZania Surabaya, disarankan agar KidZania Surabaya menyesuaikan beban kerja agar lebih seimbang dengan kapasitas karyawan dan menyediakan pelatihan manajemen stres. Hal ini akan membantu karyawan mengelola tekanan kerja, meningkatkan fokus, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Amstrong, M., dan F. Baron. 2017. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Erlangga: Jakarta.
- Aniversari, P. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. 3 (1): 1-24.
- Ekhsan. M., dan B. Septian. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1(1): 11-18.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Irawan. D., G. Kusjono., dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. 1 (3) : 176-185.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Lestari. W., L. Liana., dan A. Aquinia. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. 27(2): 100-110.
- Mangkunegara, A. A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. 3 (1).
- Putra, G. S., dan J. Fernos. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. 3(2): 617-629.
- Robbins, S., dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Erlangga: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Setiani, Y., dan W. D. Febrian. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 1(1): 279-292.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, E., dan U. Lestari. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*. 10(1): 178-190.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- Sukanto, R., dan G. Indriyo. 2018. *Manajemen Produksi*. BPFE: Yogyakarta.
- Warongan. B.U.C., L.O.H. Dotulong., G. Lumintang. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*. 10 (1) :963-972.
- Wijaya, C. 2017. *Perilaku Organisasi*. LPPPI: Medan.