

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EKOWISATA TAMAN AIR TLATAR BOYOLALI

Pupuh Dwi Partika¹⁾, Bambang Ismanto²⁾ dan Lelahester Rina³⁾

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia

email: ¹pupuhxtnbm220@gmail.com

²bambang.ismanto@uksw.edu

³lelahester.rina@uksw.edu

ABSTRACT

This study proves the factors that improve employee performance in Tlatar Boyolali Water Park Ecotourism. The factors analyzed in this study are job stress, work discipline, job satisfaction and employee performance. The population in the study were all permanent employees of Tlatar Boyolali Water Park Ecotourism which won 63 people. The sampling technique uses saturated samples in which the entire population is taken as research samples. Data collection through the collection of questionnaires with a Likert scale. Questionnaire testing using the Classicality test consists of tests of normality, multicollinearity, heterocedasticity, autocorrelation and linearity as well as additional tests of validity and reliability. From this test shows that the data does not occur and the problem can be submitted for regression testing. The statistical method used is multiple linear regression with a significance level of 5%. Based on the results of the hypothesis it can be concluded that work stress and work discipline are significant on employee performance, while job satisfaction has an effect but is not significant.

Keywords: *discipline; job satisfaction; performance; stress*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Faktor yang dianalisis dalam penelitian berupa stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan tetap Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner dengan skala Likert. Pengujian kuesioner menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikoleniaritas, heterokedastisitas, autokorelasi dan linearitas serta tambahan berupa uji validitas dan reliabilitas. Uji tersebut menunjukkan bahwa data tidak terjadi masalah dan bisa di ajukan untuk pengujian regresi. Metode statistik yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

Kata kunci: disiplin; kepuasan kerja; kinerja; stres

Detail Artikel :

Diterima : 21 April 2020

Disetujui : 22 Juli 2020

[DOI : 10.22216/jbe.v5i2.5284](https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284)

PENDAHULUAN

Manusia dalam sebuah organisasi dipandang sebagai sumber daya, yang berarti manusia sebagai penggerak dalam organisasi seperti sumber daya atau teknologi. Perilaku manusia dalam mengerjakan tugasnya memiliki pengaruh terhadap organisasi, terutama untuk seorang karyawan. Karyawan merupakan pelaksana dari berbagai pekerjaan yang wajib dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya sehingga hasil dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas (Ningsih, 2017). Supaya mendapatkan hasil kerja yang baik tugas harus sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sehingga akan meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu tingkat disiplin kerja (Halim, 2014). Disiplin kerja dapat dilihat dari hal yang paling sederhana seperti datang kerja tepat waktu, pakaian yang rapi, mengikuti standar pekerjaan dengan baik. Tidak kalah penting kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Harapan seorang karyawan mencari tempat kerja yang baru agar dapat memenuhi kepuasannya apabila tempat kerja yang lama tidak dapat memenuhinya (Hanim, 2016). Robbins (2015) menjelaskan kepuasan kerja ialah sikap yang ditunjukkan dari pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara harapan karyawan dengan keuntungan yang di dapatkan dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, perlunya memperhatikan keinginan karyawan agar mereka puas dengan pekerjaannya, baik memberi kenyamanan pada pekerjaan itu sendiri, memberikan gaji yang sesuai standar bahkan bonus atau penawaran komisi dan promosi agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat.

Pentingnya memperhatikan aspek kepuasan kerja, pegawai akan merasa terpenuhi haknya, sehingga pemberian gaji dengan sumbangan tenaga kerja dari karyawan seimbang. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat (Kreitner, 2014). Hal tersebut mendukung adanya sikap kerja yang penting dan harus dipertimbangkan oleh manajer apabila ingin meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai bahkan sampai melebihi target. Terlampauinya target perusahaan akan memberikan dampak positif bagi karyawan seperti pemberian bonus, penghargaan bahkan promosi. Semakin berkembangnya pemikiran manusia, karena kurang merasa puas terhadap apa yang dicapai sehingga banyak yang memunculkan ide baru untuk membuka sebuah usaha atau bisnis dari skala kecil sampai besar.

Daerah Jawa Tengah merupakan provinsi terbesar bagi para pelaku bisnis wisata. Menurut Badan Pusat Statistik wilayah Kabupaten Boyolali (bps.bojolalikalib.go.id) pada tahun 2011 - 2012 terdapat 2 tempat wisata keluarga disertai restoran di Kabupaten Boyolali kemudian data tersebut meningkat pada tahun 2013-2017 menjadi 7 tempat wisata keluarga dengan restoran. Namun yang menjadi persaingan bukan tempat wisatanya tetapi restoran yang berdiri di Boyolali pada tahun 2013 – 2017 tercatat ada 217 restoran yang tergolong cukup banyak.

Ekowisata Taman Air Tlatar adalah salah satu objek wisata pemancingan sekaligus menyediakan tempat makan atau resto. Awalnya yang hanya dibangun sebuah kolam renang, kemudian diubah dan dikembangkan oleh pemiliknya. Pengembangan ini bertujuan untuk mengangkat sumber daya manusia, dengan tersedianya lapangan pekerjaan baik sebagai karyawan diharapkan mampu mengurangi angka pengangguran yang berada di wilayah Tlatar Boyolali. Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali salah satu sumber daya yang paling dibutuhkan bagi usaha mereka, karena sebagai manusia yang memiliki kreativitas, tenaga dan bakat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan sangat menguntungkan perusahaan, terutama di bidang ekowisata ini karena dengan produktif kerja yang tinggi kinerja perusahaan akan optimal, sebaliknya rendahnya kinerja karyawan artinya perusahaan tidak mampu berkinerja secara maksimal (Iskandar, 2018).

Berdasarkan studi pendahuluan di lokasi Ekowisata Taman Air Tlatar, masih terdapat masalah antara lain seperti beban kerja yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai dengan waktu kerja yang tersedia. Hal ini dibuktikan dengan pemberian jam istirahat selama 1 jam namun karena padatnya pekerjaan hak istirahat tersebut belum terpenuhi. Selain itu karyawan juga sedikit kesulitan mengatur jadwal istirahat makan karena padatnya pekerjaan.

Berkaitan dengan disiplin kerja terdapat gejala problematik yaitu ketika apel pagi berlangsung masih terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu. Setelah apel pagi, terdapat beberapa karyawan yang menjalankan tugas lapangan dengan cepat namun kurang teliti, seperti pembersihan area resto yang masih ditemui beberapa sampah berupa tisu, sedotan dan plastik permen.

Berdasarkan wawancara, karyawan menunjukkan rasa tidak puas terhadap perbedaan pekerjaan antara pegawai satu dengan lainnya. Hal tersebut dibuktikan dengan persepsi antara pegawai supervisi lapangan dan pegawai bagian dapur, mereka saling beranggapan bahwa pekerjaan dapur lebih mudah dengan bagian supervisi lapangan, begitu pula sebaliknya, padahal setiap pekerjaan mempunyai kesulitan dan tingkat risiko yang berbeda-beda. Selain itu jam pulang karyawan yang seharusnya pukul 16.00, tetapi masih ada beberapa karyawan yang harus membersihkan area resto karena konsumen yang datang terlalu sore sehingga membuat karyawan bekerja lembur namun tidak mendapat bonus. Perbedaan persepsi antar karyawan dalam tugas, pekerjaan dan tanggung jawab tentunya menjadi masalah dalam pekerjaan yang sampai saat ini terjadi.

Dari wawancara di atas masih terdapat beberapa masalah yaitu beban kerja yang banyak seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, disiplin kerja yang belum sesuai dengan arahan pimpinan dan terdapat beberapa perbedaan persepsi tentang kepuasan kerja. Dengan demikian, sudah selayaknya pihak Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali memperhatikan faktor-faktor tersebut agar tercipta kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan gejala problematik penelitian yang diambil penulis yaitu berjudul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

Stres Kerja

Stres dapat ditafsirkan sebagai tekanan batin, sedangkan stres kerja merupakan tekanan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya. Sehingga, para pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari seorang pimpinan. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Selain hal tersebut stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stres mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan (Salmah, 2015). Moorhead & Griffin (2013), mengemukakan 2 penyebab stres, yaitu sebagai berikut :

- 1) Stres Kehidupan yaitu stres yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam pikiran manusia sendiri dan terjadi di luar sebuah organisasi. Jenis stres kehidupan berasal dari diri sendiri dan dikategorikan menjadi 2, yaitu :
 - a) Perubahan Kehidupan
 - b) Trauma Kehidupan
- 2) Stres Organisasi merupakan stres yang asalnya dari dalam organisasi itu sendiri/tempat kerja, seperti :
 - a) Tuntutan Tugas (*task demands*)
 - b) Tuntutan Fisik (*physical demands*)
 - c) Tuntutan Peran (*role demands*)

Menurut Robbins (2015) faktor yang menjadi penyebab stres kerja yaitu : 1) Beban kerja berlebih/terlalu banyak, 2) Konflik pribadi maupun dengan pimpinan, 3) Terbatasnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) Sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tekanan pekerjaan yang tidak wajar.

Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja yaitu sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku. Apabila peraturan dilanggar, maka akan dikenakan sanksi (Siswanto, 2010). Soetrisno (2017) mengatakan bahwa, disiplin kerja didefinisikan sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik. Beberapa komponen disiplin kerja terbagi dalam (Ningsih, 2017) antara lain: 1) Kehadiran/absensi, 2) Tingginya tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan terhadap aturan kerja, 4) Ketaatan terhadap standar kerja yang berlaku dan 5) Bekerja secara etis.

Kepuasan Kerja

Robbins (2015) menyatakan bahwa, kepuasan kerja ialah sikap yang ditunjukkan dari pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara harapan karyawan dengan keuntungan yang di dapatkan dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ialah sikap yang terlihat ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Robbins, 2015). Hasil pekerjaan tersebut bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Apabila, karyawan mempunyai kepuasan kerja sesuai dengan harapan mereka maka hasil pekerjaan yang dilakukan cenderung positif, sebaliknya apabila karyawan merasa kurang puas atau bahkan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka hasilnya cenderung menurun (Robbins, 2015).

Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang ia jalani biasanya akan *resign* untuk mencari tempat kerja yang baru, harapannya ialah tempat kerja yang lain akan memenuhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan, Juniantara (2015). Indikator yang disebutkan dalam kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015) yaitu : 1) Pekerjaan yang menantang, 2) Keadaan lingkungan kerja yang baik, 3) Rekan kerja yang mendukung, 4) Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian karyawan 5) Upah atau gaji yang pantas.

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara tanggung jawab dan dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas (Masram, 2017). Oleh karena itu, didalam sumber daya manusia poin yang paling penting adalah hasilnya. Hasil yang dimaksud adalah keluaran (output) selama proses kerja berlangsung. Menurut Bastian (Fahmi, 2018) kinerja ialah hasil pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (Syafriana, 2017), yaitu: 1) Kejujuran, 2) Prestasi kerja, 3) Kesetiaan, 4) Kerja sama, 5) Kepemimpinan, 6) Kreativitas, 7) Kecakapan, 8) Kepribadian, 9) Prakarsa, 10) Tanggung jawab. Perlunya pengukuran kinerja seorang pegawai yaitu untuk mengetahui apakah karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (Lutfiyah, 2020) terdapat dua aspek yang menjadi standar kinerja karyawan, kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, yaitu:

1) Kuantitatif, indikatornya berupa proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu dalam bekerja, jumlah kesalahan, serta jumlah dan jenis pekerjaan.

2) Kualitatif, indikatornya berupa kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan dan ketrampilan bekerja, serta kemampuan mengevaluasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Variabel yang dianalisis berupa variabel bebas (variabel independen) yaitu stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat (variabel dependen) berupa kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penggunaan metode penelitian berupa kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran angket dan studi kepustakaan. Menurut Unaradjan (2019), sampel yaitu anggota dari populasi yang mempunyai suatu ciri terhadap subjek yang akan diteliti. Subjek dalam penelitian karena kurang dari 100, yaitu 63 responden maka penelitian yang dilakukan tidak menggunakan pengambilan sampel melainkan penelitian populasi. Sehingga pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yang artinya sebuah metode dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Keseluruhan sampel dalam penelitian yaitu 63 karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Desa Kebonbimo, Kec. Boyolali, Kab. Boyolali yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Proses pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan bantuan instrumen yang telah disiapkan. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan informasi/data penelitian berupa: Angket sejumlah pernyataan/pertanyaan penelitian yang diajukan kepada karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali, dengan 4 (empat) alternatif jawaban yang mengacu pada *skala Likert*. Kuesioner yang telah dipersiapkan untuk diberikan kepada responden bisa diisi menggunakan tanda *checklist* (V). Alternatif jawaban disusun dalam 4 alternatif, lalu responden memilih satu jawaban yang sesuai dengan realita. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti: Sangat Setuju (SS) dengan poin 4, Setuju (S) dengan poin 3, Tidak Setuju (TS) dengan poin 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1. Penggunaan analisis data berupa analisis regresi linear berganda dengan beberapa uji seperti uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Uji analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan bantuan *SPSS versi 22.0*.

Stres kerja merupakan keadaan dimana seorang pegawai mengalami beban pikir yang dapat mengganggu aktivitas kerja. Beban pikir bisa bersifat ringan namun berkepanjangan dan adapula yang bersifat pendek dan bisa langsung diselesaikan. Stres kerja berasal dari diri sendiri dan faktor lingkungan pekerjaan. Dengan indikator yang telah ditetapkan (Hasibuan 2014), yaitu: beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja.

Disiplin kerja adalah peraturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dijalankan seluruh pegawai sesuai dengan prosedur, apabila ada yang melanggar maka dikenakan sanksi yang berlaku. Tujuan adanya disiplin kerja untuk menjaga keselamatan karyawan ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Apabila peraturan/ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang buruk, sebaliknya apabila karyawan menaati peraturan yang berlaku menggambarkan keadaan disiplin kerja dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan ketika mereka merasa terpenuhi kebutuhan dan keinginannya selama melakukan pekerjaan. Seperti pemberian gaji yang sesuai dan sikap adil seorang atasan terhadap semua karyawan. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang tidak membosankan, sehingga perlunya memperhatikan aspek tersebut, hal ini bisa diantisipasi dengan pemindahan fungsi pekerjaan. Selain itu, lingkungan dan rekan kerja yang mendukung merupakan aspek terpenting karena setiap saat pegawai berkuat dengan hal

tersebut. Gaji bahkan bonus yang diberikan sesuai dengan harapan mereka juga akan menambah semangat kerja, dengan demikian bisa mencapai kepuasan kerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil dalam melaksanakan tugas secara tanggung jawab yang diamanahkan kepada seorang pegawai. Kinerja karyawan bisa dianggap sebagai prestasi kerja, jadi apa yang didapat selama bekerja merupakan sebuah prestasi. Setiap individu memiliki kinerja yang berbeda walaupun memiliki perlakuan yang sama dari pimpinan. Alasan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu penilaian performa kinerja seorang karyawan, sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk dipromosikan atau tidak dan sebagai penilaian perencanaan karir bagi pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil analisis stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali dengan jumlah 63 responden.

Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden

Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Pria	35	55,5%
	Wanita	28	44,5%
Usia	17-22 th	20	31,7%
	23-28 th	17	27%
	29-34 th	3	4,8%
	35-40 th	6	9,5%
	>40 th	17	27%
Pendidikan Terakhir	SMP	19	30,15%
	SMA / SMK	37	58,73%
	Diploma III	2	3,19%
	Strata satu	5	7,93%
Posisi Kerja	Supervisor	6	9,5%
	Non Jabatan	57	90,5%
Rentang Waktu Kerja	< 1 th	9	14,3%
	1 – 3 th	6	9,5%
	3 – 5 th	14	22,2%
	> 5 – 10 th	18	28,6%
	> 10 th	16	25,4%

Sumber: data kuesioner yang telah diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Penggunaan uji normalitas yaitu untuk mengetahui nilai residual dari data penelitian yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Model nilai regresi yang baik yaitu data yang berdistribusi normal. Ketentuan data dianggap normal, apabila :

- Nilai sign. > 0,05 maka data normal.
- Nilai sign. < 0,05 maka data tidak normal.

Tabel 2
One-Sample`Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70715474
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Uji diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian menunjukkan data normal. Syarat penelitian analisis regresi yaitu data yang diujikan berdisitribusi normal, sehingga tidak menyebabkan permasalahan pada uji selanjutnya.

Multikoleniaritas

Dasar pengambilan uji multikoleniaritas :

- Dilihat dari nilai *Collinearity tolerance* :
 - Apabila nilai *Collinearity tolerance* $< 0,10$ artinya terjadi multikoleniaritas.
 - Apabila nilai *Collinearity tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikoleniaritas.
- Dilihat dari nilai VIF :
 - Apabila nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikoleniaritas.
 - Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikoleniaritas.

Nilai regresi yang baik yaitu data yang tidak berkontribusi multikolenier.

Tabel 3
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	.752	1.329
Disiplin Kerja	.752	1.329
Kepuasan kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai :

- *Collinearity Tolerance* untuk variabel stres kerja dan disiplin kerja sebesar $0,752 > 0,10$, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja sebesar $1.000 > 0,10$.
- *Statistics VIF* variabel stres kerja dan disiplin kerja sebesar $1,329 < 10,00$, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja $1,000 < 10,00$.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikoleniaritas. Dalam artian, ketika pengambilan dan penginputan data dari variabel penelitian tidak terjadi masalah. Untuk uji asumsi klasik yang kedua data lolos untuk diajukan sebagai penelitian regresi.

Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa data yang diambil dan diolah tidak memiliki kesamaan dengan penelitian lainnya. Ketentuan uji heterokedastisitas yaitu :

- Apabila nilai sign. > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas.
- Apabila nilai sign. < 0,05 terjadi heterokedastisitas.

Asumsi yang bagus untuk data yang diolah sebaiknya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1.961	.696	2.818	.007
Stres kerja	-.060	.021	-2.796	.007
Disiplin kerja	.023	.030	.745	.459
Kepuasan kerja	-.032	.028	-1.138	.260

a. Dependent Variable: RES2

Variabel	Sign. < 0,05	Kesimpulan
Stres kerja	0,07	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin kerja	0,459	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kepuasan kerja	0,260	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sehingga dapat ditarik kesimpulan antara variabel stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi persamaan dalam pengambilan sebuah data penelitian.

Autokorelasi

Tabel 5
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.888	.725	2.282

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi *Durbin Watson*

- $D < DU$ atau $D > 4 - DL$ artinya terdapat autokorelasi
- $DU < D < 4 - DU$ artinya tidak terdapat autokorelasi

Tabel 6

N	D	DL	DU	4-DL	4-DU
63	2.282	1.494	1.693	2.506	2.307

$$\begin{aligned} \text{Hasil} &= DU < D < 4 - DU \\ &= 1.693 < 2.282 < 2.307 \end{aligned}$$

Kesimpulannya yaitu tidak terdapat autokorelasi yang artinya variabel stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja datanya lolos untuk model regresi linear berganda.

Linearitas

Penggunaan uji linearitas yaitu untuk mengetahui bahwa data yang diambil oleh peneliti memiliki hubungan yang linear atau tidak. Data yang baik merupakan data yang bersifat linear,

sebagai prasyarat untuk melakukan uji selanjutnya berupa regresi. Dasar ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika :

- Nilai sign. > 0,05 data dikatakan linear.
- Nilai sign. < 0,05 data dikatakan tidak linear.

Tabel 7
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined) Linearity	26.838	52	.516	1.239	.377
Unstandardized Predicted Value		Deviation from Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
			26.838	51	.526	1.263	.363

Dari Tabel 7 hasil olah data linearitas diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa ke-3 variabel independen berupa stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dikatakan linear. Karena nilai signifikasinya sebesar 1.000 > 0,05 yang artinya lolos dari prasyarat untuk pengujian lebih lanjut yaitu regresi linear berganda.

Analisis Data

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas yaitu untuk mengetahui ke-validan indikator dalam sebuah penelitian. Ketentuannya yaitu :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ data dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data tidak valid

Penelitian yang baik yaitu data yang diperoleh harus valid, apabila tidak valid maka harus dihilangkan dari instrumen. Nilai r_{tabel} untuk jumlah responden (n) sebanyak 63 pegawai yang dihitung dengan $df = 63 (n - 2)$, dengan taraf sign. $\alpha = 5\%$ adalah 0,2480.

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa setiap butir pertanyaannya mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang ditetapkan/syaratkan yaitu 0,2480. Sehingga semua indikator atau pertanyaan dari variabel stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid. Korelasi dengan hasil jawaban responden pada item pertanyaan > r_{tabel} , sehingga variabel yang digunakan dapat dijelaskan dalam pertanyaan yang tercantum di kuesioner.

Uji Reliabilitas

Penggunaan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui kredibilitas indikator yang dipakai sebagai pengukur variabel penelitian. Ketentuan yang ditetapkan, yaitu apabila :

- Nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60, maka dikatakan reliabel
- Nilai *cronbach's alpha* (α) < 0,60, maka data tidak reliabel

Penelitian yang baik data yang diolah haruslah reliabel. Pengolahan data penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Koefisien Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Alpha Pemanding	Reliabel
1	Stres Kerja	0,743	0,60	✓
2	Disiplin Kerja	0,806	0,60	✓

3	Kepuasan Kerja	0,638	0,60	✓
4	Kinerja Karyawan	0,794	0,60	✓

Sumber: pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 22.0

Tabel di atas menunjukkan jika nilai *cronbach's alpha* (α) untuk semua variabel yaitu 0,60 jadi kesimpulannya, indikator yang digunakan sebagai variabel bebas berupa stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu kredibel sebagai alat ukur sebuah variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linear ganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) baik secara individu maupun bersama-sama. Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) variabel dependen. Di bawah ini adalah tabel hasil perhitungan regresi:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.897	1.269		-2.282	.026
Stres kerja	.219	.039	.276	5.624	.000
Disiplin kerja	.878	.055	.777	15.844	.000
Kepuasan kerja	.014	.051	.012	.278	.782

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 22.0

Merujuk pada Tabel 9, hasil pengolahan datanya menunjukkan persamaan sebagai berikut : $Y = -2,897 + 0,219 X_1 + 0,878X_2 + 0,014X_3$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dipaparkan kembali, yaitu :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -2,897 jika tidak terdapat variabel X1 (Stres Kerja), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Kepuasan Kerja) besaran Y (Kinerja Karyawan) yaitu -2,897.
- b. Koefisien regresi variabel bebas :
 - X1 yaitu Stres Kerja sebesar 0,219, mengansumsikan jika variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,219 apabila X1 (Stres Kerja) naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
 - X2 yaitu Disiplin Kerja sebesar 0,878 mengansumsikan jika variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,878 apabila X2 (Disiplin Kerja) naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
 - X3 yaitu Kepuasan Kerja sebesar 0,014 mengansumsikan jika variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,014 apabila X3 (Kepuasan Kerja) naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t biasa disebut dengan uji parsial tujuannya untuk mengetahui kebenaran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dari variabel yang diujikan dapat diketahui melalui hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Penjelasan uji t tabel, yaitu :

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

Merujuk pada hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja yaitu sebesar 5,624 menggunakan taraf signifikansi 0,025 dengan pengujian 2 sisi diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000 artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,624 > 2,000$. Nilai signifikansi t sebesar 0,00 kurang dari 0,025 yang artinya stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pernyataan hipotesis I penelitian bahwa “Terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali” **diterima**.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

Mengacu pada hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah sebesar 15,844 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,025 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Maknanya, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $15,844 > 2,0010$. Nilai signifikansi t sebesar 0,00 kurang dari 0,025 menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pernyataan hipotesis II bahwa “Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali” **diterima**.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

Perhitungan untuk uji t variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,278. T_{tabel} sebesar 2,000 diperoleh dari pengujian 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,025. Dari hasil tersebut t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu $0,278 < 2,000$. Nilai signifikansi t sebesar 0,782 lebih besar dari 0,025 menandakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Boyolali namun tidak signifikan (dilihat dari uji F). Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti pernyataan hipotesis III penelitian bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali” **ditolak**.

b. Uji F

Pengujian menggunakan uji F dengan $df = n-k-1$ atau $df = 61$ dan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,76. Perhitungan dengan bantuan SPSS versi 22.0, hasil pengujian bisa dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.408	3	86.469	164.549	.000 ^b
	Residual	31.004	59	.525		
	Total	290.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja, Disiplin kerja

Sumber : Hasil olahdata dengan SPSS versi 22.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sign. $F_{hitung} > F_{tabel} = 164,549 > 2,76$. Artinya, ketiga variabel berupa stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ditunjukkan dengan $164,549 > 2,76$ yang berarti pernyataan hipotesis penelitian bahwa “Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali” **diterima**.

Koefisien Determinasi (R Square)

Kegunaan uji *R Squared* yaitu untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) sebesar berapa persen (%). Syaratnya yaitu apabila peneliti menggunakan 1 variabel bebas maka bisa dilihat pada kolom *R Square*, namun jika lebih dari 1 variabel bebas maka menggunakan *adjusted r square*. Dalam penelitian ini, besarnya koefisien determinasi bisa dilihat pada kolom *adjusted r square* dan hasil antara variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali bisa dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Squares	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.888	.725	2.282

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS versi 22.0

Berdasarkan Tabel 11, diketahui bahwa nilai *ajusted r square* sebesar 0,888, artinya variabel stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 88,8% di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali, dan sisanya sebesar $100\% - 88,8\% = 11,2\%$ kinerja karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali dijelaskan oleh variabel lain. Variabel lain yang dimaksud yaitu variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian seperti motivasi kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis, stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya (2012), Steven (2020) dan Cindy (2020) yang sama-sama menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pengelolaan tingkat stres dapat dilakukan dengan pendekatan tertentu untuk mengatasi stres. Beban kerja yang berlebihan bisa dikurangi untuk meminimalisir stres terhadap pegawainya, pemberian waktu istirahat yang cukup juga membantu karyawan merasa tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan karena kurangnya jam istirahat. Pada akhirnya stres yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan aktivitas kinerja karyawan yang ada di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halim (2014), Susitaningrum (2015), Syafrina (2017), Oktafien (2018) dan Maharani (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat melalui kehadiran/absensi, hal tersebut merupakan hal yang paling mendasar ketika perusahaan akan melakukan pengukuran disiplin kerja pegawai. Sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan kemampuan karyawan, memperhatikan balas jasa yang pantas terhadap karyawan, memberikan sanksi apabila ada yang melanggar aturan dan pengawasan yang ketat terhadap kedisiplinan pegawainya. Tujuannya yakni untuk memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut menjadikan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja seperti karyawan datang tepat waktu dan selalu menaati aturan yang berlaku akan memudahkan perusahaan mencapai target, tentunya disiplin kerja merupakan poin penting dalam perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penyebaran angket yang dilakukan di Ekowisata Taman Air Boyolali dengan nilai regresi sebesar 0,782 yang lebih besar dari 0,05 (ketentuan sign. 5%). Namun setelah diuji menggunakan uji F menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $164,549 > 2,76$ yang artinya secara bersama – sama variabel stres kerja, disiplin kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya milik Simanjutak (2020) dan Mariniharsi (2020) menunjukkan jika kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah (2015) dan Hanim (2016). Kedua penelitian ini menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja saling berhubungan yang dilihat dari stres kerja karyawan. Tinggi rendahnya stres akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Sehingga sebisa mungkin seseorang dapat meminimalisir stres agar kepuasan yang dicapai juga terpenuhi. Karyawan yang merasa terpenuhi hak – haknya seperti kompensasi, sesuaikan jam istirahat dan apresiasi yang diberikan kemungkinan besar akan loyal terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat ketika mereka berperilaku sehari-hari di tempat kerja, apakah terlihat semangat atau lesu, apakah pekerjaan yang diberikan selalu selesai dengan baik atau tidak. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja. Sehingga, pihak Ekowisata sebaiknya memperhatikan pegawainya dengan memberikan evaluasi setiap bulan atau pemberian apresiasi setiap tahunnya berupa piknik bersama. Dengan adanya program tamasya selain mempererat antar karyawan juga untuk pemberian apresiasi terhadap mereka.

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke-4 yaitu terdapat pengaruh signifikan stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Hasil yang ditunjukkan perolehan t_{hitung} sebesar 164,549 dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebesar 2,76. Selain itu besarnya nilai *adjusted r square* yaitu 0,888 yang artinya variabel stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 88,8% sisanya yaitu 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mewujudkan kinerja yang baik, perlu adanya perbaikan serta upaya yang lebih sehingga menciptakan kepuasan kerja yang diiringi dengan meningkatnya disiplin kerja dan menurunnya stres kerja. Bentuk tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya dalam sisi lain sebagai atasan atau sesama karyawan harus peka terhadap situasi di tengah masyarakat. Kondisi ini juga dipengaruhi

keberadaan pemimpin yang kurang memperhatikan bawahan serta lemahnya pemberian sanksi terhadap karyawan yang masih kurang disiplin.

SIMPULAN

Dari hasil olahan data yang telah diuraikan pada hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda hasil analisis datanya yaitu $Y = -2,897 + 0,219 X_1 + 0,878X_2 + 0,014X_3$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan nilai $-2,897$ sebagai konstanta (a), nilai $0,219$ sebagai koefisien nilai regresi variabel Stres Kerja (X_1), nilai $0,878$ sebagai koefisien nilai regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2), dan nilai $0,014$ sebagai koefisien nilai regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3).
2. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, variabel :
 - a. Stres kerja, terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti diterima, ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,624 > 2,000$).
 - b. Disiplin kerja, terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti diterima, ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,844 > 2,000$).
 - c. Kepuasan kerja, terdapat pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ditolak, ditunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,278 < 2,000$).
3. Pengujian hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan diantaranya stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima, ditunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($164.549 > 2,76$)
4. Besarnya nilai *adjusted r square* yaitu $0,888$ atau $88,8\%$ merupakan variabel yang diteliti, sisanya adalah $100\% - 88,8\% = 11,2\%$ merupakan variabel yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, pendidikan dan lingkungan kerja.

Saran

1. Bagi Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.
 - a. Agar lebih menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi, mengurangi beban pekerjaan yang berlebihan, serta meningkatkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan agar pekerjaan karyawan dapat optimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.
 - b. Untuk memaksimalkan peran disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi lebih bagi karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mengajak mereka untuk bertamasya setahun sekali.
 - c. Karyawan juga harus diberi perhatian atau pengakuan yang lebih terhadap hasil kinerja karyawan. Misal dengan pemberian bonus akhir tahun, pemberian THR menjelang hari raya Idul Fitri dan hari penting lainnya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 Dalam penelitian sejenis, diharapkan untuk observasi dan eksplorasi dilakukan lebih dalam dari penelitian sebelumnya. Menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, etos kerja, motivasi kerja, sikap kerja, kompensasi, pendidikan dan lingkungan kerja juga dianjurkan untuk penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Bambang Ismanto dan Lelahester Rina selaku dosen pembimbing untuk membantu kelancaran dalam penelitian, pihak Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali atas izinnya untuk melakukan pengambilan data terhadap responden dan pihak Universitas Kristen

Satya Wacana yang telah menyediakan fasilitas untuk memberi dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich & Iswati, Sri. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. 2020. Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274-281.
- Evita, SN. Muizu, WOZ & Atmojo, RTW. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchore Rating Scale* dan *Management by Objectives*. *Pekbis Jurnal*, Vol.9, No.1, hal: 18- 32
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Halim, F, Pradhanawati, A & Dewi. R. 2014. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 3, no. 3, pp. 61-70
- Hanim, Maslatifa. 2016. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (*Hull Construction* di PT. DOK dan Perkapalan surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.4, No.3
- Bps.go.id. Diunduh di <https://boyolalikab.bps.go.id/publication/2017/08/11/fda17684b38ead17a21e336d/kab-upaten-boyolali-dalam-angka-2017.html>
- Iskandar, Dhani. 2018. Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, hal:23 – 31*.
- Juniantara, Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol 4, No 09, Hal : 611-628.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3).
- Maharani, S., & Suhardi, S. 2020. Pengaruh budaya organisasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *palm springs golf country club*. *Aksara Public*, 4(1), 184-196.
- Mariniharsi, S. K., Hidayati, T., & Tricahyadinata, I. 2020. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(1).
- Masram & Muah. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Moorhead, G & Griffin, R.W. 2013. “*Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*” Edisi 9. Jakarta : Salemba empat
- Ningsih, Setia. 2017. Pengaruh disiplin, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol 4, No. 1, hal:459-471
- Oktafien, Shinta. 2018. Peran persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 2, No. 1, April 2018: hlm 440-452
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat

- Salmah, Ayu. 2015. Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Cinta Manis. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol.12, No 2, Hal:20 – 30.
- Sanjaya, Frengky. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable. *Journal of Economic Education*, Vol 1, No 2.
- Simanjuntak, P. A. 2020. Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 44-85.
- Siswanto, Bejo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Cetakan Ke - 7. Bandung : Alfabeta.
- Susitiningrum, N. Djoko, Handoyo & Dewi, R.S. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 4, no. 3, Hal:276-286.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Kencana, Jakarta.
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, no. 4
- Unaradjan, D.D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.