

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL****Hendra¹, Hikmah²**

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail:pb160910093@gmail.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional. Perusahaan sangat berharap untuk mendapatkan kinerja karyawan di level kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini responden yang ada adalah 135, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan variabel independen terdiri dari lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah, lingkungan kerja memiliki nilai t hitung pada 2,283 > t tabel pada 1,977, hipotesis pertama diterima. Stres kerja memiliki nilai t hitung pada 7,083 > t tabel pada 1,977, hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai F yang dihitung pada 75,391 > F tabel pada 3,064, hipotesis ketiga diterima. Dan pengaruh proporsional dari lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki nilai sebesar 52,6%, hal ini berarti bahwa nilai variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja 52,6% dan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan

Abstract: The aims of this research is to analyze the influence of work environment and works stress towards employee performance at Gunung Mas Internasional. The company really hopes to get employee performance at the higher level of working. In this study respondents are gathered at number of 135, the analytical tool was used multiple linear regression, and the independent variable consist of work environment and work stress at the meantime dependent variable was employee performance. The results of this study are, work environment has a calculated t value at 2.283 > t table at 1.977, the first hypothesis is accepted. Work stress has a calculated t value at 7.083 > t table at 1,977, the second hypothesis is accepted. Work environment and work stress have a calculated F value at 75.391 > F table at 3.064, the third hypothesis is accepted. And the proportional effect of work environment and work stress were calculated simultaneously as much as 52.6%, it means that variable value of employee performance was influenced by work environment and work stress 52.6% and the rest 47.4% effected by others variable excluded in this study.

Keywords: Employee Performance; Work Environment; Work Stress

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Menurut (Manullang, 2018:17) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Walaupun gaji dan kompensasi yang lain menunjang tetapi kalau lingkungan kerja tidak mendukung hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin menurun dan bahkan hal ini membuat karyawan stres dan pada akhirnya akan keluar dari perusahaan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Gunung Mas Internasional

No	Divisi	Jumlah karyawan
1	Manajer <i>Accounting</i>	1
2	Manajer Pajak	2
3	Manajer Pemasaran	1
4	Manajer Keuangan	1
5	Manajer produksi	2
6	Kepala Departemen	5
7	Karyawan Bagian produksi	115
8	Supir	5
9	Office Boy	3
	Jumlah	135

Sumber :Data PT Gunung Mas Internasional. 2019

Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menyebabkan tekanan atau stress kepada karyawan dan juga dapat datang dari dalam diri seseorang karyawan. Meskipun dalam banyak kejadian stress atau tekanan yang berasal dari seseorang sangat mungkin pada awalnya dipicu dari luar. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan untuk melakukan kerja lembur sebagai ganti karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan pada siang hari karena situasi lingkungan yang panas, mereka akan bekerja lembur pada malam hari. Kerja malam dilakukan akibat tidak tercapainya kerja siang hari maka dalam hal ini kerja lembur adalah kerja untuk mengejar target beban kerja standar bukan sebagai kerja kelebihan beban. Insentif karyawan tidak ada, dan karena tidak ada insentif maka tidak ada penambahan pendapatan. Hal ini membuat perasaan kecewa karyawan, dan dalam jangka panjang hal ini membuat tekanan dan stress yang berakhir pada menurunnya kinerja karyawan

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut (Robin, 2012:84) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Stres Kerja

Menurut (Assauri, 2016 :265) Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut (Robbins, 2012:84) terdapat lima Indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas.
2. Tuntutan peran.
3. Tuntutan antar pribadi.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi,

Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014: 8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut (Wibowo, 2012:85) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

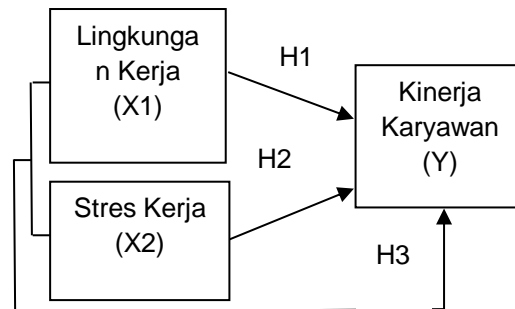
1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana.
5. Kompetensi

Penelitian Terdahulu

1. Syafii dan Lindawati (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Hasil penelitian adalah (1). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. (2). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik
2. Liana Sari dkk (2017), melakukan penelitian berjudul *The Influence Of Job Stress and Work Environment On Employee Performance In PT. Wenangcemerlang Press*. Hasil penelitiannya adalah (1). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang cemerlang Press. (2). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang cemerlang Press.

Kerangka Penelitian

Dari uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat diformulasikan kerangka penelitian terdahulu sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014: 13) desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Penelitian ini menggambarkan tentang hubungan antarvariabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, analisis data yang digunakan, dan lain-lain. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dan variabel dependennya (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 38). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gunung mas internasional dengan jumlah 135 Orang.

Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu sampel yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata (jenjang) dan elemen populasi berpeluang sama untuk menjadi elemen sampel (Sugiyono, 2012: 15). Selanjutnya dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan anggota responden (Sugiyono, 2012:76). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 135 responden

Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Secara umum, terdapat dua sumber data untuk menentukan proses pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya (Sugiyono, 2014: 182). Beberapa teknik pengumpulan data primer, yaitu, observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber tercetak, dimana data itu telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Sumber data sekunder misalnya buku, laporan perusahaan, jurnal, internet dan sebagainya

Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2014: 28). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan statistik deskriptif sebagai metode analisis data. Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi atau program statistik yaitu program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan, pengaruh atau peranan antara variabel-variabel independen dan dependen di dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Wibowo, 2012: 54).

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Purwanti, 2009).

Uji Multikolinieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Menurut (Wibowo 2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan $>$ nilai α (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi

atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Sugiyono, 2012; 178). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi yaitu 0,005 maka artinya variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung (Wibowo, 2012: 51) yaitu apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel analisis deskripsi lingkungan kerja atas jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar dan berdasarkan hasil kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab dengan nilai 491,8 yang berarti menurut karyawan sangat setuju dengan lingkungan kerja pada PT Gunung Mas Internasional. sehingga jawaban tersebut dapat dikategorikan realistis dan logis atas semua butir pernyataan untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel analisis deskripsi stres kerja bahwa jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar dan berdasarkan hasil kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab dengan nilai 475,8 yang berarti menurut karyawan sangat setuju dengan stress kerja pada PT Gunung Mas Internasional. sehingga jawaban tersebut dapat dikategorikan realistis dan logis atas semua butir pernyataan untuk stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel analisis deskripsi kinerja karyawan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar dan berdasarkan hasil kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab dengan nilai 547 yang berarti menurut karyawan sangat setuju dengan kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional. sehingga jawaban tersebut dapat dikategorikan realistis dan logis atas semua butir pernyataan untuk kinerja karyawan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,759	0,167	Valid
2	X1_2	0,728	0,167	Valid
3	X1_3	0,750	0,167	Valid
4	X1_4	0,745	0,167	Valid
5	X1_5	0,663	0,167	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau *r* hitung $X1_1$ sebesar 0,759, $X1_2$ sebesar 0,728, $X1_3$ sebesar 0,750, $X1_4$ sebesar 0,745, $X1_5$ sebesar 0,663,. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X_1) sudah valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Seluruh item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X_1) sudah valid karena memenuhi kriteria nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2_1	0,795	0,167	Valid
2	X2_2	0,862	0,167	Valid
3	X2_3	0,745	0,167	Valid
4	X2_4	0,839	0,167	Valid
5	X2_5	0,674	0,167	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau *r* hitung $X2_1$ sebesar 0,795, $X2_2$ sebesar 0,862, $X2_3$ sebesar 0,745, $X2_4$ sebesar 0,839, dan $X2_5$ sebesar 0,674. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel stres kerja (X_2) sudah valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Seluruh item pernyataan dalam variabel stres kerja (X_2) sudah valid karena memenuhi kriteria nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y_1	0,801	0,167	Valid
2	Y_2	0,708	0,167	Valid
3	Y_3	0,571	0,167	Valid
4	Y_4	0,724	0,167	Valid
5	Y_5	0,733	0,167	Valid
6	Y_6	0,589	0,167	Valid
7	Y_7	0,687	0,167	Valid

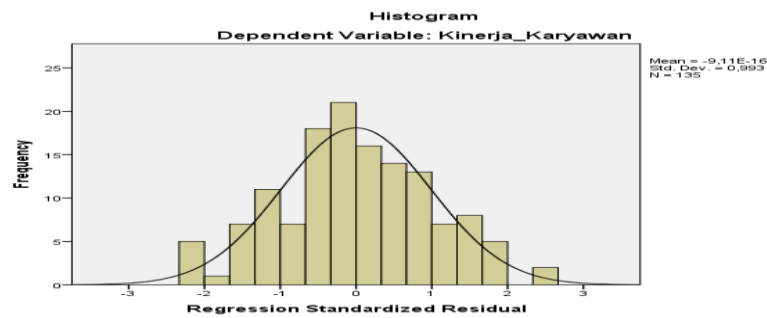
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau *r* hitung Y_1 sebesar 0,801, Y_2 sebesar 0,708, Y_3 sebesar 0,571, Y_4 sebesar 0,724, Y_5 sebesar 733, Y_6 sebesar 589 dan Y_7 sebesar 687. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) sudah valid karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) sudah valid karena memenuhi kriteria nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0.779	Reliabel	Tinggi
2	Stres Kerja (X ₂)	0.841	Reliabel	Sangat Tinggi
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.816	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

**Gambar 1** Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*).

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99250926
	Absolute	.035
Most Extreme Differences	Positive	.035
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.410
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 25, 2020

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* < *Z* tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 failed)* > *a*; *sig* > 0,05 (Wibowo, 2012). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.996. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Ling_Kerja	.516	1.936
	Stres_Kerja	.516	1.936

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah sebesar 1.936 untuk variabel lingkungan kerja, 1.936 dan untuk variabel stres kerja.. Semua nilai VIF tersebut berada di bawah 10. Nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0.516 untuk variabel lingkungan kerja dan 0.516 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.024E-013	1.307		.000	1.000
	Ling_Kerja	.000	.092	.000	.000	1.000
	Stres_Kerja	.000	.082	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Suatu model dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebesar 1.000 > 0.05 untuk kedua variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,196	1,307		10,096	,000
	Ling_Kerja	,211	,092	,189	2,283	,024
	Stres_Kerja	,582	,082	,586	7,083	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Dari hasil regresi di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.196 + 0.211 X_1 + 0.582 X_2$$

Dengan persamaan regresi tersebut dapat diartikan hasil analisis tersebut sebagai berikut:

Artinya ;

- 1) Nilai konstanta sebesar 13.196 memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai 0 atau tidak berubah, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 13.196
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.211 dan hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah satu poin, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.211 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0.582 dan hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja bertambah satu poin, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.582 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,526	2,483

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Ling_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,526 atau sebesar 52.6%. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja 52.6%, sedangkan sisanya sebesar 47.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini

**Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,196	1,307		10,096	,000
	Ling_Kerja	,211	,092	,189	2,283	,024
	Stres_Kerja	,582	,082	,586	7,083	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2.283 lebih besar dari t tabel sebesar 1.977. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

- 2) Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas. Dikatakan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah sebesar 7.083 lebih besar dari t tabel sebesar 1.977. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

**Tabel 11 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	929,904	2	464,952	75,391	,000 ^b
	Residual	814,067	132	6,167		
	Total	1743,970	134			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Ling_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 75.391 lebih besar dari F tabel 3.064, serta nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji- t variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Dikatakan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2.283 lebih besar dari t -tabel sebesar 1.977. Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai α 0,05. Berdasarkan hasil uji- t variabel stres kerja diperoleh nilai t -hitung 7.083 > t -tabel 1,977 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dari lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 75.391 > F tabel 3.064, nilai signifikansi diperoleh 0,000 < α 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gunung Mas Internasional. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,526 atau sebesar 52,6%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional.

2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri. (2016 :265). *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Kepemimpinan*. Jakarta: Elexcomindo.
- Ghozali. (2016). *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Univ, Diponegoro.
- Gitosudarmo. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Univ. Gadjah Mada.
- Handoko. (2017:86). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Univ. Gadjah Mada.
- Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Manullang. (2018:17). *Manajemen Sumberdaya Manusia Modern*. Jakarta: Alfabeta
- Nitisemito. (2016:183). *Masyarakat dan Budaya Kerja*. Yogyakarta: Graha Media.
- Rivai, H. (2012). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins, S. (2012, terjemahan). *Organization Theory : Structure, Design,an Applications* . Jakarta: Salemba.
- Robin. (2012). *Kompetisi Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017:31). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Organisasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sofyandi, S. (2012). *Teori Budaya dan Lingkungan Kerja dalam Pencapaian Perusahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumyoto, A. (2014). *Teori dan Perilaku Organisasi Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.

- Wibowo, A. (2012). *Perilaku Organisasi Non Laba*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, A. E. (2013). *SPSS dalam Perspektif dan Riset Bisnis*. Yogyakarta : Gava Media.
- Winahjoe, S. (2012). *Teroi Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Kanisius.

