

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RIWAY INTERNATIONAL
DI KOTA BATAM**

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RIWAY INTERNATIONAL IN KOTA BATAM*

Rifni Carolina¹, Hikmah²

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam^{1,2}

E-mail: pb150910202@upbatam.ac.id

Abstrak: Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur telah menjadi teman pengusaha. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan baik; itu akan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Harapannya karyawan bahwa lingkungan kerja nyaman, tidak ada stres dalam melakukan pekerjaan sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pekerjaan di PT Riway International Batam. Dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis regresi linier berganda. Hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,470 dan signifikansi uji t adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,903 > t$ tabel 1,660. Untuk variabel stres kerja, t hitung adalah $2,993 > t$ tabel 1,660. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F $37,673 > F$ tabel 3,09 terhadap kinerja karyawan PT Riway International Batam. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja kerja.

Kata Kunci: pengawasan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

Abstract: The era globalization has rolled out, the dominance of information technology as infrastructure has become a friend of businessman. Company must pay attention to the work environment properly; it will have a good influence on performance of employee. The expectation employees that the environment of work is comfortable, there is no stress in doing works so that it has a positive and significant effect on employee performance. The objective of this research was to determine the effect of the work environment and work stress on performance of employment at PT Riway International Batam. By using the quantitative method to multiple linear regression analyzed. The result that the work environment variable had a positive influence of 0.470 and a significance the t test was $0.000 < 0.05$ and t arithmetic $4.903 > t$ table 1.660. For work stress variables a t count is $2.993 > t$ table 1.660. While simultaneously the work environment and work stress variables have a significant effect of $0.000 < 0.05$ and the F value $37.673 > F$ table 3.09 on the performance of employees PT Riway International Batam. Conclusion is there positive and significant influence environment and work stress simultaneously on performance of employment.

Keywords: control of works; discipline of works; employee's performance.

PENDAHULUAN

Zaman sekarang semakin maju, pengetahuan tentang teknologi berkembang pesat sehingga para pengusaha mengandalkan teknologi informasi sebagai infrastruktur usahanya. Persaingan perusahaan pada zaman sekarang semakin ketat, jadi sumber daya manusia secara berkelanjutan harus mengembangkan diri secara baik. Karena itu, sumber daya manusia harus kreatif dalam menumbuhkembangkan dengan Cara pembinaan dan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai hasil perkembangan secara optimal. Pada saat ini para pekerja yang dibutuhkan adalah yang profesional dan mampu menguasai teknologi dengan cepat dan tanggap bila ada perubahan teknologi yang signifikan.

Tentunya untuk mengatasi tantangan tersebut kita perlu mempersiapkan tenaga kerja atau karyawan yang mumpuni dalam berbagai bidangnya masing-masing, maka dari itu para calon pekerja harus diseleksi ketat sehingga bisa mendapatkan para pekerja yang mumpuni dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam sebuah perusahaan. Manajemen harus mampu mengelola sumber daya yang berkualitas, memperhatikan lingkungan kerja dengan baik dan mampu mengelola stres kerja dengan baik sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan dan seluruh elemen.

Perusahaan Riway International adalah sebuah perusahaan multilevel marketing yang dibangun di Singapura pada pertengahan tahun 2008 yang memberikan sarana kepada para *direct seller* dalam menanggapi impian dan tujuan untuk setiap pihak yang membutuhkan. Dalam waktu Lima tahun PT Riway telah memperluas pasar secara global ke beberapa negara Asia Tenggara, seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, & Philipina. Perkembangan yang sangat pesat ini terwujud karena kepercayaan dan keyakinan pelanggan terhadap kualitas produk yang ditawarkan oleh PT Riway. Setiap karyawan yang bekerja di PT Riway memiliki kepuasan tersendiri, karena metode bisnis yang dijalankan sifatnya kemandirian, namun tetap menjunjung tinggi sinergitas dengan sesama karyawan dan manajemen perusahaan.

Secara umum manajemen PT Riway sudah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, namun masih perlu ada perbaikan kearah yang lebih baik lagi dalam hal jalur evakuasi apabila terjadi kebakaran, karyawan masih ada yang tidak menjaga kebersihan ruangan kerja sehingga menimbulkan bau yang kurang sedap, dan ada beberapa lampu penerangan ruangan kerja kurang terang sehingga mengganggu penglihatan karyawan dalam melakukan tugas secara administrasi.

Selain lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Riway, juga yang tidak kalah penting, yakni pengelolaan stres kerja karyawan. Jika karyawan mengalami tekanan dari target kerja yang diberikan maka Akan bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Umumnya stres kerja terjadi karena tugas yang terlalu banyak sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan otak, kemudian waktu kerja yang terlalu mendesak, pengawasan seorang atasan kurang maksimal diterima karyawan, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, fasilitas kerja kurang memadai dan adanya konflik internal antar sesama pekerja dapat mengakibatkan stres kerja. Dalam hal di atas, manajemen PT Riway International sebagian sudah melakukan yang terbaik terhadap karyawannya, namun perlu ada perbaikan dan kepedulian ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penjabaran dari uraian rangkaian di atas, maka penulis ingin membuktikan apa faktor-faktor yang pengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti ingin melakukan penelitian judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Riway International di Kota Batam.” Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Mengetahui lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Riway International Batam.
2. Mengetahui stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Riway International Batam.
3. Mengetahui lingkungan kerja dan stress kerja yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Riway Internation.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Di dalam buku yang ditulis oleh Sedarmayanti (2011: 26), dijelaskan bahwa sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak bisa mengabaikan lingkungan kerja sebagai sebuah tempat karyawan untuk melakukan aktivitas, jika lingkungan kerja terasa aman akan dapat mempengaruhi ego dan emosional kinerja karyawan, terutama dari psikologisnya. Menurut Kasmir (2016: 189), menjelaskan bahwa suasana atau situasi

disekitar lokasi tempat melakukan aktivitas, berupa: ruangan kerja, peralatan kerja dengan sesama rekan kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012: 44), indikator lingkungan kerja adalah berikut ini:

1. Hubungan karyawan dengan atasan.
2. Tempat kebisingan tempat kerja.
3. Penerapan tempat kerja.
4. Distribusi udara di tempat kerja.
5. Keselamatan di lingkungan kerja.

Stres Kerja

Menurut Gaol (2014: 650), sebuah tekanan, beban, konflik, keletihan, kepanikan, perasaan tidak aman, anxiety dan kehilangan daya disebut dengan stres kerja. Menurut Rivai (2011: 1008), suatu kondisi keadaan yang tertekan karena tidak adanya keseimbangan psikis dan fisik sehingga mempengaruhi cara berpikir dan mudah muncul emosi seorang karyawan disebut dengan stres kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 80), indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Cara bekerja (pekerjaan yang begitu banyak bebaskan kepada seseorang dapat mempengaruhi stres).
2. Sifat pekerjaan (aneka ragam suatu pekerjaan karyawan berdampak pada kesibukan untuk menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan).
3. Harapan untuk berprestasi (pada setiap bidang pekerjaan karyawan berharap untuk berprestasi dengan baik agar mudah mencapai karir).
4. Kegagalan berprestasi (pengelolaan kerja yang tidak baik dilakukan oleh orang karyawan sehingga berdampak).

Kinerja Karyawan

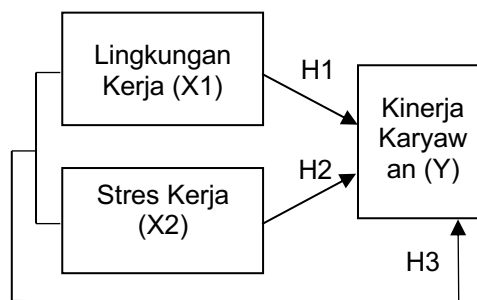
Menurut Riniwati (2016: 168), menjabarkan kinerja merupakan sebuah konsep psikologi yang mengkaji suatu mekanisme perilaku karyawan dalam melakukan aktivitas untuk memenuhi tujuan dari sebuah kerja yang ditetapkan perusahaan. Wibowo (2011: 7), menyatakan bahwa suatu hasil kerja yang sudah dilaksanakan dan mempunyai keterikatan baik sesuai tujuan perusahaan, konsumen puas kemudian berhasil menampilkan pemberian dalam kesejahteraan hidup yang disebut dengan kinerja karyawan. Bangun (2012: 234), parameter hasil kerja karyawan sebagai berikut.

1. Jumlah atau banyaknya pekerjaan (banyaknya suatu pekerjaan dilakukan secara perseorangan dan atau dengan tim sehingga perjanjian menjadi sumber kesesuaian aktivitas).
2. Kuantitas aktivitas (banyaknya suatu tugasnya pelaku kerja yang seharusnya melaksanakan ketentuan yang berlaku supaya bisa memperoleh pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan yang diminta atau dituntut suatu pekerjaan tersebut).
3. Ketepatan waktu (tindakan manajemen dalam mengelola waktu semua pekerjaan harus diselesaikan pada saat yang sudah ditentukan).
4. Kehadiran (membantu selalu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu).
5. Kemampuan kerjasama (tidak semua pekerjaan mampu dilakukan oleh seseorang, ada beberapa pekerjaan harus dilakukan dengan sebuah kelompok untuk menyelesaikannya sebelum waktu yang ditentukan).

Penelitian Terdahulu

Aktivitas pencarian yang sudah dilakukan oleh orang yang berbeda dan berkenaan dengan sesuatu yang akan diteliti peneliti disebut dengan penelitian terdahulu. Peneliti mengambil salah satu penelitian menjadi pustaka acuan dalam membuat penelitian ini. Peneliti akan mengambil sebuah penelitian sebelumnya yang akan dijadikan sebagai referensi. Diteliti oleh Sari (2017), yang berjudul "pengaruh stres dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Cemerlang Press." Analisa sumber untuk digunakan yaitu analisis regresi berganda. Rangkuman penemuan itu membuktikan bahwa tekanan kerja dan suasana kerja positif dan ada signifikansinya memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sanusi (2011: 14), ada beberapa klasifikasi rancangan satu penelitian, diantaranya seperti metode teliti deskriptif, kausal, and korelasional, tindakan, and percobaan dan *grounded*.

Operasional Variabel

Segala sesuatu yang ditentukan untuk dipelajari dan informasi yang didapat kemudian disimpulkan disebut dengan variabel penelitian, (Sugiyono, 2014: 38). Ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Suatu variabel yang bisa memberikan pengaruh terhadap variabel itu disebut dengan variabel terbuka dan variabel yang bisa menerima pengaruh dari satu variabel lain juga disebut dengan satu variabel terikat, (Sanusi, 2011: 50).

Populasi dan Sampel

Subyek/ obyek yang terdapat disekitar wilayah yang mempunyai sifat dan cirri-ciri khusus yang ditetapkan seorang peneliti disebut dengan populasi dan Subyek/ obyek yang diambil sebagian dari jumlah populasi adalah sampel, (Sugiyono, 2013: 80).

Metode dan Alat Pengumpulan Data

Sumber data dapat diperoleh dengan dua macam sumber, yakni sumber data dasar dan pendukung. Sumber bahan secara langsung diambil dari responden disebut dengan data primer. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini pengumpul harus data membuat beberapa pertanyaan (Kuesioner) yang disebarakan kepada responden, pendapat, persepsi individu maupun kelompok mengenai peristiwa dan gejala sosial diukur dengan skala *Likert*. Variabel pengukuran dikonversi ke subvariabel, dan kemudian sub-variabel direkapitulasi menjadi indikator yang terukur, (Sanusi, 2011: 59).

Cara Analisis Data

Statistik bisa diklasifikasikan ke bagian dua bagian yakni tingkatan sebuah uraian dan inferensial. Pasca pengumpulan data, analisis statistik tentang pentingnya suatu penelitian dilakukan, maka keputusan dibuat dari hasil data untuk menarik kesimpulan, (Oei, 2010: 96). Data dalam penelitian ini mengganggu antar variabel dianalisa dengan *packaged for social science*. SPSS menggunakan program *SPSS (statistikal)* adalah rancangan komputer khusus dibuat sebagai memproses data menggunakan statistik tertentu, (Santoso, 2017: 11).

Tes Validitas

Untuk pengukuran apakah kuesioner yang dipakaikan berlaku atau tidak perlu dilaksanakan uji validitas. Keabsahan hasil perolehan dengan metode tersebut diketahui sebagai keabsahan konstruksi, (Sanusi, 2011: 77).

Tes Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensial hasil ukuran dari suatu penelitian baik dilaksanakan seseorang yang sama pada masa berlainan atau dilakukan oleh seseorang yang berbeda periode sama atau pada periode yang berbeda digunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas untuk nilai *Cronbach Alpha* bisa dilakukan dengan program statistik dan

SPSS. Pertanyaan/ Pernyataan dikatakan reliabel atau konsisten jika hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. (Sanusi, 2011: 81).

Uji Asumsi Klasik

Tes Normalitas

Pengujian dilakukan dalam memastikan adakah terdistribusi merata atau tidak merata suatu data yang dianalisa dengan baik dan memenuhi syarat.

Tes Multikolinearitas

Mengetahui adanya korelasi yang kuat antara parameter bebas maka dilakukan pengukuran uji multikolinearitas. Dalam mencari tahu apakah sesama variabel bebas mempunyai korelasi bisa menganalisis nilai toleransi diukur melalui uji statistik *variance inflationist factory* (VIF), (Sanusi, 2011: 136).

Tes Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidak ketidaksetaraan bentuk lain dalam sebuah observasi corak regresi dilakukan dengan sebuah pengujian heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah sebagai alat pengujian apakah jadi ketidaksetaraan dari residual dalam setiap pengamatan model regresi. Selanjutnya, untuk menguji asumsi dalam model statistik dan mengetahui apakah suatu varian terpengaruh oleh factor lain atau tidak dilakukan dengan uji homoskedastisitas, (Sanusi, 2011: 135).

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi sederhana yaitu analisa yang mempunyai satu parameter terbuka. Sebaliknya jika parameter bebas dalam suatu penelitian banyaknya variabel disebut dengan analisa regresi linier *double*, (Sanusi, 2011: 134).

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Mencari tahu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisa melalui uji determinasi (R²) dan akan diketahui seberapa besar pengaruhnya, (Sanusi, 2011: 136).

Tes T

Dalam merumuskan suatu signifikan dampak masing-masing suatu variabel bebas (independen) pada variabel terbatas (dependen), Anda memerlukan tes signifikansi koefisien regresi dengan uji signifikansi satuan untuk setiap koefisien regresi, (Sanusi, 2011: 138).

Tes F

Sebagaimana diketahui bahwa uji F sangat penting dalam sebuah penelitian agar dapat dilihat hasil ujinya dan mudah untuk dijelaskan. Mencari tahu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cara serentak dikenal dengan uji F, semakin diatas nilai koefisiensi determinan (R²) dan signifikansi suatu pengaruh variabel bebas maka semakin baik juga model tersebut, (Sanusi, 2011: 137).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskripsi

Analisa deskripsi adalah suatu analisa berdasarkan perolehan yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kemudian di rekap dan diuji menggunakan SPSS versi 23, hasilnya bisa tampak pada tabel di bawah.

Tabel 1. Statistika Deskripsi

		Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		40.14	40.12	40.6400
Median		40.00	40.00	40.0000
Mode		40	40	40.00
Std. Deviation		3.654	3.367	3.74576
Variance		13.354	11.339	14.031
Range		14	14	18.00
Minimum		33	31	32.00
Maximum		47	45	50.00
Sum		4014	4012	4064.00

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tes Kualitas Data

Dalam mengenali adakah suatu perungkapan dalam kuesioner berlaku atau tidak maka perlu dilakukan pengujian valid.

Hasil Tes *Validity* Lingkungan Kerja (X1)

Penyataan (X1)	Nilai <i>P. Correlation</i>	R Table	Keterangan
1	0,631	0,165	Valid
2	0,509	0,165	Valid
3	0,598	0,165	Valid
4	0,646	0,165	Valid
5	0,617	0,165	Valid
6	0,639	0,165	Valid
7	0,522	0,165	Valid
8	0,509	0,165	Valid
9	0,598	0,165	Valid
10	0,646	0,165	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 3. Hasil Tes *Validity* Stres Kerja (X2)

Penyataan (X2)	Nilai <i>P. Correlation</i>	R Table	Keterangan
1	0,612	0,165	Valid
2	0,549	0,165	Valid
3	0,289	0,165	Valid
4	0,347	0,165	Valid
5	0,612	0,165	Valid
6	0,517	0,165	Valid
7	0,362	0,165	Valid
8	0,612	0,165	Valid
9	0,549	0,165	Valid
10	0,289	0,165	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel 4. Hasil Tes *Validity* Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (Y)	Nilai <i>P. Correlation</i>	R Table	Keterangan
1	0,546	0,165	Valid
2	0,470	0,165	Valid
3	0,580	0,165	Valid
4	0,758	0,165	Valid
5	0,607	0,165	Valid
6	0,624	0,165	Valid
7	0,637	0,165	Valid
8	0,546	0,165	Valid
9	0,619	0,165	Valid
10	0,585	0,165	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tabel di atas tampak bahwa:

1. Pernyataan lingkungan kerja dinyatakan valid, dibuktikan dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai lingkungan kerja pada tabel *Pearson correlation* lagi besar dari nilai r tabel.
2. *Table 3*, hasil olah SPSS diperoleh nilai stres kerja dapat dilihat pada kolom nilai *Pearson correlation*, hasil r hitung lagi besar dari hasil *r table* maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan terlampir valid.
3. *Tabel 4*, hasil oleh SPSS diperoleh nilai kinerja karyawan dapat dilihat pada kolom nilai *Pearson correlation*,

nilai r jumlah lagi besar dari nilai r *table*. Jadi, bisa dapat dinyatakan sebagai bentuk pernyataan terbilang valid.

Hasil Tes Reliability

Untuk menguji tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan dalam sebuah penelitian jika pengukuran diulang lebih dari satu kali dilakukan dengan tes *reliability*. Tes yang sedang digunakan dalam menentukan dan menghitung derajat konsisten instrumen pengukur. Supaya tanggapan dari para responden bisa dinyatakan konsisten maka nilai dari *Cronbach's Alpha* harus lagi besar daripada nilai 0.60 walaupun pengukuran dilakukan lagi satu kali.

Table 5. Hasil Tes Reliability

	Cronbach's Alpha	N of Item
Lingkungan Kerja (X1)	,899	10
Stres Kerja (X2)	,841	10
Kinerja Karyawan (Y)	,907	10

Sumber: Data Penelitian, 2019

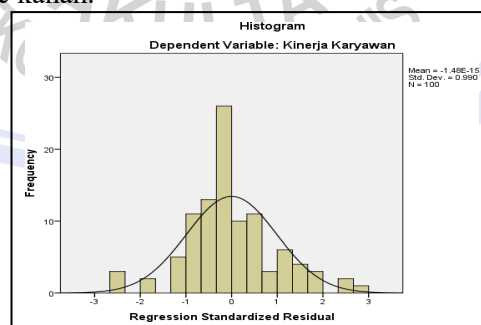
Terlampir tampak *table* di atas, dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil *Cronbach's Alpha* lagi variabel lingkungan kerja (X1) dengan 0,899, maka bisa dinyatakan tanggapan dari responden relatif konsisten dari 10 pernyataan yang terkait dengan lingkungan kerja.
2. Hasil *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja sebesar 0,841 lagi besar dari 0,60. Ini berarti bahwa tanggapan dari responden konsisten dari 10 pernyataan yang terkait dengan variabel stres kerja. Relibilitas merupakan sebuah alat ukur-an untuk diperhitungkan agar jadi baik.
3. Hasil *Cronbach's Alpha* *variable* kinerja karyawan yang diperoleh seperti 0,907 dan lagi besar pada nilai 0,60. Ini berarti bahwa tanggapan dari responden konsisten dari 10 pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja karyawan. Tes ini digunakan dalam menentukan dan menghitung deretan konsistensi instrumen pengukuran. Untuk tes *reliability*, dilakukan dengan memakai sampel 100 responden, dan hasil uji diperoleh untuk menentukan *reliable*. Sebagaimana dalam dijelaskan pada hasil pengukuran yang berlaku.

Tes Asumsi Klasik

Hasil Tes Normality

Tes *normality* dilakukan dalam memeriksa adakah data yang akan dianalisa memperoleh sebaran normal. Seperti disebutkan sebelumnya, karena penelitian ini menggunakan statistik parametrik, data untuk setiap variabel harus didistribusikan secara normal. Data dinyatakan normal, ini dibuktikan dengan grafik histogram di atas yang menunjukkan data menyebar dari kiri ke kanan.



Gambar 2. Histogram

Hasil Tes Kolmogorov-Smirnov

Melakukan uji Kolmogorov-Smirnov supaya membuktikan data benar-benar normal. Untuk menghindari hasil penelitian yang menyesatkan jika melakukan penelitian yang sebenarnya sehingga akan mempengaruhi baik dengan hanya dapat mengandalkan pendekatan gambar/grafik. Karena itu sangat diperlukan hasil pengujian Kolmogorov.

Tabel 6. Hasil Tes Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N	Mean	100
	Std. Deviation	0E-7
	Absolute	2.81011996
	Positive	.126
	Negative	.126
Kolmogorov-Smirnov		-.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.258
		.084

Sumber: Data Penelitian, 2019

Data dinyatakan terdistribusi dengan normal, jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh dalam *table* terlampir. Nilai signifikannya diperoleh adalah sebesar 0,084 dan lagi besar pada nilai 0,05.

Tes Multikolinearitas

Mengetahui adanya korelasi yang kuat sebagaimana *dependent variable* maka perlu dilupayakan tes *multikolinearity*. Mencari tahu apakah antara *variable* bebas mempunyai korelasi bisa menganalisis nilai *tolerance* dengan menggunakan statistik *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai VIF lagi besar dari 10 maka bisa disimpulkan bahwa ada gejala *multikolinearity* yang sangat tinggi, sebaliknya jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala *multikolinearity*. Uji untuk membuktikan bahwa sebagaimana *variable* bebas mempunyai atau tak mempunyai korelasi, maka perlu dilakukan uji multikolinearitas. Di antara variabel bebas bisa dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang diperoleh lebih besar dari nilai 0,10.

Tabel 7. Hasil Tes Multicolinearity

Model		Collinearitas Statistik	
		Tolerance's	VIF
1	X1 Lingkungan Kerja	,664	1,506
	X2 Stres Kerja	,664	1,506

Sumber: Data Penelitian, 2019

Variabel bebas dalam penelitian ini dapat dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Ini bisa dilihat pada tabel terlampir bahwa hasil VIF yang didapat masing-masing seperti 1,506, nilai yang di izinkan setiap *variable* adalah 0,664 dan lagi besar dari nilai lagi besar pada 0,10.

Tes Heteroskedastisitas

Model boleh dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas kalau nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai 0,05. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang diperoleh variabel lingkungan kerja seperti 0,188 dan hasil *variable* stres seperti pada 0,26 dan memiliki nilai lagi besar pada 0,05. Dari hasil yang didapat, dapat dinyatakan sebagai *variable* tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Artinya uji heteroskedastisitas berlaku baik dan sebuah penelitian ini sehingga hasil yang ditunjukkan memuaskan.

Tabel 8. Hasil Tes Heteroskedastisitas

Model		Untandardized Coefficients		Standardize Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.291	3.698		2.512	.014
	Lingkungan kerja	.470	.096	.458	4.903	.000
	Stres kerja	.311	.104	.280	2.993	.004

Sumber: Data Penelitian, 2019

Tes Pengaruh**Analisa Regresion Linier Berganda****Tabel 9. Hasil Koefisien Regresion**

Model	Unstandard Coeficients		Standard Coeficients Beta	t	Sig.	Colinearity Statistic Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constants)	9.291	3.698		2.512	.014		
1 Lingkungan Kerja	.470	.096	.458	4.903	.000	.664	1.506
Stres Kerja	.311	.104	.280	2.993	.004	.664	1.506

Sumber: Data Penelitian, 2019

Setelah data diolah dengan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berikut ini: $Y = 9,921 + 0,470X_1 + 0,311X_2$. Artinya:

1. Jika nilai variabel lingkungan (X_1) dan variabel stres (X_2) memiliki hasil nol maka nilai kinerja karyawan (Y) mendapat hasil 9,921. Ini dapat dilihat pada tabel bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,921. Jika *variable* lingkungan (X_1) mengalami kenaikan 1 poin atau 1% sehingga kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470 kalau nilai *variable* bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, artinya ketika nilai *variable* lingkungan naik maka kinerja karyawan terjadi meningkat.
2. Jika *variable* stres mengalami kenaikan 1 poin atau 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,311 kalau variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan nilai. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, artinya setiap nilai variabel stres kerja mengalami kenaikan.

Analisa Determination (R^2)

Membuktikan bahwa variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang terhadap variabel terikat, perlu dilakukan pengujian dengan uji *determination* (R^2)

Tabel 10. Koefisien Determination (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661	.437	.426	2.839

Sumber: Data Penelitian, 2019

Setelah data diolah dengan program SPSS dengan melakukan pengujian determinasi (R^2) maka diperoleh nilai R sebesar 0,661 dan nilai R^2 sebesar 0,437. Dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki korelasi/relasi 66,1%. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) sebesar 43,7%, selebihnya di pengaruhi oleh variabel bebas yang lain yang tidak

Pengujian Hipotesis Tes Parsial

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat perlu melakukan uji partial t dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan nilai t hitung dan pada tingkat signifikansi 0,05 t tabel memiliki nilai 1,660

Tabel 11. Hasil Tes Parsial (T)

Model	Untandardized Coeficiens			T	Sig.
	B	Std. Error	Standardiz Coeficiens Beta		
(Constants)	9.291	3.698		2.512	.014
1 Lingkungan kerja	.470	.096	.458	4.903	.000
Stres kerja	.311	.104	.280	2.993	.004

Sumber: Data Penelitian, 2019

Dilihat dari tabel dapat dijelaskan bahwa: Secara partial variabel kinerja pekerja signifikan dipengaruhi oleh *variable* lingkungan kerja. Ini dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 4,903 dan lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,660, oleh karenanya dapat dinyatakan bahwa H0 di tolak namun H1 di terima. Secara partial *variable* kinerja karyawan signifikan. Dapat dibuktikan dengan melihat tabel di atas bahwa nilai t hitung stres kerja diperoleh sebesar 2,993 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,660, oleh karenanya dapat dinyatakan H0 di tolak namun H2 di terima. Secara partial variabel kinerja karyawan signifikan dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Dapat dibuktikan dengan melihat tabel di atas bahwa nilai t hitung stres kerja diperoleh sebesar 2,993 dan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,660, oleh karenanya dapat dinyatakan, namun H2 di terima. Penjelasan disimpulkan bahwa kinerja karyawan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja.

Tabel 12. Hasil Tes F

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.259	2	303.630	37.673	.000 ^b
	Residual	781.781	97	8.060		
	Total	1389.040	99			

Sumber: Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 12, dalam hal ini, nilai F hitung adalah 37.673, F tabel = 3,09, jumlah F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai R2 sebesar 0,437.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan argumen di atas:

1. Lingkungan kerja untuk kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan.
2. Stres kerja pada kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan.
3. Kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan secara serempak antara lingkungan dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Gaol, C. J. L. 2014. *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis)*. (N. Purwanti, ed.). PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence Of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During The Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press: Malang.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. (2nd ed.). Rajawali Pers, Jakarta.
- Santoso, S. 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. PT Alex Media Komputindo, Jakarta.

Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. (3rd ed.). CV Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. (1st ed.). CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. (3rd ed.). Rajawali Pers., Jakarta.

