

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Soegihartono Soegihartono
Universitas Semarang

Korespondensi Penulis: soegihartono@usm.ac.id

Abstract. *Entering the development of the world of work which continues to advance rapidly along with technological developments which consistently progress rapidly. Human Resources (HR) are very important in maintaining the survival of a company. Companies are required to be able to maintain the quality of performance of their human resources, therefore companies are required to be able to evaluate the performance of their resources. This research aims to examine, analyze and explain the influence of the work environment, compensation and work stress on employee performance simultaneously and partially, as well as finding out which independent variables have a dominant influence on the dependent variable. The sample in this research were employees at PT. Seidensticker Indonesia. The research method used in this research is a quantitative research method using a sample of 100 respondents. Sampling used nonprobability sampling with purposive sampling technique. The data analysis method used in this research is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis. The results of the research show that simultaneously the Work Environment, Compensation and Work Stress affect employee performance. This is shown by the results of multiple linear analysis $Y = 0.485 X_1 + 0.332 X_2 + 0.198 X_3 + e$. Hypothesis testing shows the results of the *t* significance test, the Work Environment variable has the most significant influence on employee performance. The results of the coefficient of determination test (adjusted *r* square) show a value of 0.802, which means that the research variables are able to influence employee performance by 80.2%.*

Keywords: *Work Environment, Competence, Work Stress, Employee Performance, Human Resources.*

Abstrak. Memasuki perkembangan dunia kerja yang terus melaju dengan cepat seiring dengan perkembangan teknologi yang secara konsisten mengalami kemajuan dengan pesat. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan hidup bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bisa menjaga kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk bisa melakukan evaluasi pada kinerja sumber dayanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisa, dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial, serta mengetahui variabel independen manakah yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil analisis linier berganda $Y = 0,485 X_1 + 0,332 X_2 + 0,198 X_3 + e$. Uji hipotesis menunjukkan hasil uji signifikansi *t*, variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted *r* square) menunjukkan nilai sebesar 0,802 yang artinya variabel penelitian mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 80,2%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Melihat perkembangan industri saat ini yang lebih berfokus pada pengembangan teknologi dan digital. Perusahaan memungkinkan otomatisasi peralatan-peralatan dengan sistem gabungan yang dapat bekerja sama satu sama lain. Dengan penggunaan teknologi

diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan menekan pengeluaran perusahaan. Namun meskipun banyak perusahaan yang mengembangkan teknologi, sumber daya manusia merupakan aset atau faktor paling penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Untuk itu perusahaan juga perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk dapat menentukan strategi agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu cara agar dapat memenangkan persaingan yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, agar dapat mencapai keunggulan bersaing. Untuk itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan tepat agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Sehingga dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan yaitu para karyawan di semua bagian di dalam perusahaan sangat dibutuhkan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan-karyawan yang kompetitif karena karyawan merupakan aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Namun dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang mengalami masalah dalam mengelola sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terkadang dalam sebuah perusahaan kurang terlalu diperhatikan oleh manajemen, tetapi sebenarnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah hal yang sangat mendasar untuk karyawan maupun perusahaan, karena perusahaan yang memberikan kompensasi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kebijakan selanjutnya yaitu pada suatu perusahaan bagaimana perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja para karyawan. kompensasi diberikan kepada karyawan agar seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan semakin berkembang, apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tentu akan memberikan manfaat lebih terhadap perusahaan. Dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan terhadap pencapaian kinerja yang dilakukan.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

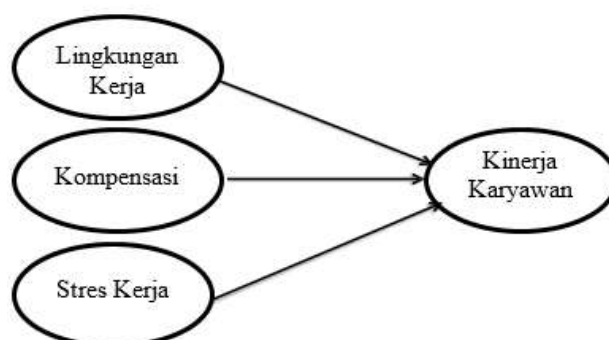
Stres Kerja

Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kinerja karyawan yang pada akhirnya sangat berpengaruh pada output dari apa yang dikerjakan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan turunnya performa dari seorang karyawan. Stres kerja merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut “eustress” sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “distress”.

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar Kerangka Pemikiran Toeritis



METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu data yang didapat langsung dari responden tanpa perantara. Adapun sumber data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Sumber data diambil dari jawaban responden pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Seidensticker Indonesia.ada bagian ini dijelaskan secara singkat metode penelitian yang digunakan. Sub bagian dari metode penelitian dapat menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian, paling tidak menjelaskan mengenai desain penelitian, sampel, pengumpulan data, instrument penelitian serta analisis yang digunakan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staff dari PT. Seidensticker Indonesia yaitu sejumlah 133 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode Slovin dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi (133 Orang)

e = margin of error, tingkat kesalahan maksimal 5% (0,05)

Jumlah sampel :

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0.3325}$$

$$n = 99,81 \text{ atau } 100$$

3. Metode Analisis Data

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya, tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan pernyataan Skala Likert atas jawaban pernyataan yang diberikan kepada responden, yaitu Sangat Setuju/SS (5), Setuju/S (4), Cukup Setuju/CS (3), Tidak Setuju/TS (2), Sangat Tidak Setuju/STS (1).

b. Uji Instrumen

b.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur untuk kuisisioner tersebut (Ghozali, 2012). Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Uji validitas diukur dengan standar nilai signifikan 5%.

b.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut (Ghozali, 2020) merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan menggunakan uji statistik dengan Cronbach Alpha (α). Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ atau tidak reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,70$.

b.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut agar diperoleh model analisis yang tepat. Agar mendapat regresi yang baik harus memenuhi uji-uji asumsi yang disyaratkan yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, multikoliniertas, dan heterokedatisitas.

b.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data penelitian yang digunakan, apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data terdistribusi secara normal yakni jika perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol (Ghozali, 2017). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirov (K-S).

b.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya (Ghizali, 2020).

b.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regrasi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser.

4. Teknik Analisis

a. Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda (multiple regression), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel bebas) dengan tujuan untuk mengetahui atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018).

b. Uji t (Parsial)

Uji signifikansi parameter individu (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

c. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji Kelayakan Model pada dasarnya dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (adjusted R²) Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini dapat memiliki harga negatif. Untuk regresi lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel summary dan tertulis adjusted R square (d disesuaikan), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independent. (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Responden

Penelitian yang dilakukan pada PT. Seidensticker Indonesia dengan obyek penelitian adalah pada seluruh staff aktif yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dalam penyelenggaraan kuisisioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 100 responden.

b. Klasifikasi Responden



Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan jika Staff PT. Seidensticker Indonesia sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Hal ini diasumsikan bahwa PT. Seidensticker Indonesia tidak membedakan atau mengkhususkan gender tertentu untuk dapat menduduki jabatan apapun.



Gambar 2. Usia Responden

Gambar 2 menjelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 29 - 31 tahun sebanyak 25 atau (26.0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja berada pada usia kelompok tersebut atau sebagian besar karyawan merupakan orang yang sedang berada pada rentang usia produktif seseorang.



Gambar 3. Jenjang Pendidikan Responden

Gambar 3 menjelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi sampel berdasarkan pendidikan mayoritas berpendidikan pada jenjang Sarjana (S1). Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum karyawan PT. Seidensticker Indonesia berpendidikan Sarjana (S1).

2. Analisis Deskripsi

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang menjadi instrumen penelitian. Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel. Untuk jawaban responden terhadap masing-masing variabel didasarkan pada nilai skor (indek) yang dikategorikan kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan. Pada analisis deskriptif statistik variabel. Berikut rumus untuk mencari tingkat variabel tersebut :

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Skor Maksimal (5)

n = Skor Minimal (1)

k = Jumlah Kategori (5)

Tabel 1. Kategori Skala

| Nilai Rata-Rata | Kategori |
|-----------------|-----------------------------------|
| 1,00 – 1,70 | Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik |
| 1,80 – 2,50 | Rendah / Tidak Baik |
| 2,60 – 3,30 | Cukup Rendah / Sedang |
| 3,40 – 4,10 | Tinggi / Baik |
| 4,20 – 5,00 | Sangat Tinggi / Sangat Baik |

a. Analisis Deskripsi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan aspek-aspek baik fisik maupun non fisik dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan, lingkungan kerja mencakup tempat/bangunan, psikologis/suasana, maupun peraturan kerja yang berpengaruh pada produktivitas seorang karyawan.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban atas Variabel Lingkungan Kerja

| No | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata | Kategori |
|----|--------------------|----|----|----|-----|-------------|---------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1. | 35 | 42 | 16 | 7 | 0 | 4.05 | Tinggi |
| 2. | 30 | 44 | 21 | 5 | 0 | 3.99 | Tinggi |
| 3. | 41 | 37 | 14 | 8 | 0 | 4.11 | Tinggi |
| 4. | 40 | 37 | 17 | 6 | 0 | 4.11 | Tinggi |
| 5. | 43 | 39 | 13 | 5 | 0 | 4.20 | Tinggi |
| 6. | 38 | 40 | 15 | 7 | 0 | 4.09 | Tinggi |
| | Rata – Rata | | | | | 4,09 | Tinggi |

Hasil jawaban responden mengenai pertanyaan kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 4,09 masuk kategori Baik (rentang 3,40 – 4,10) untuk indikator Lingkungan Kerja. Penjelasan diatas mengidentifikasi bahwa sebagian besar responden merasa bahwa Lingkungan Kerja di PT. Seidensticker Indonesia sudah Baik. Manajemen PT. Seidensticker Indonesia telah berhasil menciptakan Lingkungan Kerja yang cukup nyaman dan aman bagi seluruh karyawan yang ada didalamnya.

b. Analisis Kompensasi

Kompensasi adalah timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Kompensasi juga dapat di artikan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan untuk ikut mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban atas Kompensasi

| No | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata | Kategori |
|----|--------------------|----|----|----|-----|-------------|---------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1. | 30 | 41 | 18 | 11 | 0 | 3.90 | Tinggi |
| 2. | 33 | 39 | 18 | 10 | 0 | 3.95 | Tinggi |
| 3. | 43 | 37 | 15 | 5 | 0 | 4.18 | Tinggi |
| 4. | 37 | 39 | 20 | 4 | 0 | 4.09 | Tinggi |
| 5. | 38 | 39 | 17 | 6 | 0 | 4.09 | Tinggi |
| | Rata – Rata | | | | | 4,04 | Tinggi |

Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diketahui bahwa jumlah jawaban responden untuk variabel Kompensasi adalah 4,04 masuk kategori Baik (rentang 3,40 - 4,10) untuk indikator Kompensasi. Penjelasan diatas mengidentifikasi bahwa sebagian besar responden merasa bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai atas hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan Kompensasi sehingga karyawan mampu menjaga kinerja dengan baik.

c. Analisis Deskripsi Stres Kerja

Stres Kerja merupakan respon emosional seseorang atas lingkungan maupun tekanan yang mereka alami. Stres Kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan tergantung bagaimana seseorang tersebut menyikapi respon tersebut.

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban atas Stress Kerja

| No | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata | Kategori |
|--------------------|-------------------|----|----|----|-----|-------------|---------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1. | 30 | 47 | 17 | 6 | 0 | 4.01 | Tinggi |
| 2. | 30 | 44 | 19 | 7 | 0 | 3.97 | Tinggi |
| 3. | 41 | 39 | 15 | 5 | 0 | 4.16 | Tinggi |
| 4. | 35 | 37 | 20 | 8 | 0 | 3.99 | Tinggi |
| 5. | 33 | 37 | 24 | 6 | 0 | 3.97 | Tinggi |
| 6. | 39 | 36 | 18 | 7 | 0 | 4.07 | Tinggi |
| 7. | 33 | 37 | 24 | 6 | 0 | 3.97 | Tinggi |
| Rata – Rata | | | | | | 4,02 | Tinggi |

Tabel diatas menunjukkan jumlah jawaban responden untuk variabel Stres Kerja adalah 4,02 masuk kategori Baik (rentang 3,40 – 4,10) untuk indikator Stres Kerja. Penjelasan diatas mengidentifikasi bahwa sebagian besar responden merasa manajemen perusahaan telah mampu mengelola stres kerja karyawan misalnya dengan memberikan hak cuti, mengadakan libur/rekreasi bersama, ataupun dengan memberikan bonus. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan Stres Kerja.

d. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja karyawan terhadap tanggung jawab yang di berikan dilihat dari kualitas dan efektifitas. Kinerja karyawan merupakan suatu penilaian atas hasil dari sebuah target ataupun standar yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban atas Variabel Kinerja Karyawan

| No | Jawaban Responden | | | | | Rata-Rata | Kategori |
|--------------------|-------------------|----|----|----|-----|-------------|---------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1. | 40 | 37 | 16 | 7 | 0 | 4.10 | Tinggi |
| 2. | 33 | 39 | 19 | 9 | 0 | 3.96 | Tinggi |
| 3. | 40 | 41 | 14 | 5 | 0 | 4.16 | Tinggi |
| 4. | 32 | 40 | 21 | 7 | 0 | 3.97 | Tinggi |
| 5. | 35 | 34 | 26 | 5 | 0 | 3.99 | Tinggi |
| Rata – Rata | | | | | | 4,04 | Tinggi |

Rekapitulasi jawaban diatas menunjukkan jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 4,04 masuk kategori Baik (rentang 3,40 – 4,10) untuk indikator Kinerja Karyawan diatas mengidentifikasi bahwa sebagian besar responden mempertahankan kualitas kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan Kinerja Karyawan.

3. Analisis Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melakukan korelasi person antar skor jawaban responden di setiap pertanyaan dengan skor total jawaban responden.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja | X1.1 | 0,763 | 0,196 | Valid |
| | X1.2 | 0,688 | 0,196 | Valid |
| | X1.3 | 0,822 | 0,196 | Valid |
| | X1.4 | 0,852 | 0,196 | Valid |
| | X1.5 | 0,775 | 0,196 | Valid |
| | X1.6 | 0,728 | 0,196 | Valid |
| Kompensasi | X2.1 | 0,756 | 0,196 | Valid |
| | X2.2 | 0,676 | 0,196 | Valid |
| | X2.3 | 0,735 | 0,196 | Valid |
| | X2.4 | 0,807 | 0,196 | Valid |
| | X2.5 | 0,824 | 0,196 | Valid |
| Stres Kerja | X3.1 | 0,828 | 0,196 | Valid |
| | X3.2 | 0,805 | 0,196 | Valid |
| | X3.3 | 0,809 | 0,196 | Valid |
| | X3.4 | 0,782 | 0,196 | Valid |
| | X3.5 | 0,826 | 0,196 | Valid |
| | X3.6 | 0,811 | 0,196 | Valid |
| | X3.7 | 0,811 | 0,196 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,844 | 0,196 | Valid |
| | Y1.2 | 0,819 | 0,196 | Valid |
| | Y1.3 | 0,892 | 0,196 | Valid |
| | Y1.4 | 0,694 | 0,196 | Valid |
| | Y1.5 | 0,781 | 0,196 | Valid |

Sumber : Data Primer yang telah diolah SPSS, 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Menurut Nunnaly dalam Ghozali (2018), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Cut of Value | Keterangan |
|-----------------------|-------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,836 | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0,816 | 0,60 | Reliabel |
| Stres Kerja (X3) | 0,904 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,846 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.44629609 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .084 |
| | Positive | .084 |
| | Negative | -.077 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .840 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .481 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang sudah diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji statistic Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada tabel 7 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 Jadi dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual yang satu dengan yang lain. Model regresi yang baik dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian adalah data yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .991 | .731 | | 1.357 | .178 |
| Lingkungan Kerja | -.058 | .055 | -.185 | -1.063 | .290 |
| Kompensasi | .029 | .062 | .076 | .473 | .637 |
| Stres Kerja | .035 | .044 | .123 | .807 | .422 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang sudah diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Stres Kerja (X3) lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Stres Kerja (X3).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance inflation Faktor (VIF)

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VF |
| 1 (Constant) | -.378 | 1.191 | | -.318 | .751 | | |
| Lingkungan Kerja | .368 | .090 | .404 | 4.115 | .000 | .341 | 2.933 |
| Kompensasi | .329 | .101 | .297 | 3.266 | .002 | .397 | 2.519 |
| Stres Kerja | .174 | .072 | .209 | 2.423 | .017 | .441 | 2.267 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Hasil diatas menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 10% yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95 %, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Atau dengan kata lain model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap keputusan pembelian. Dari hasil analisis data menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VF |
| 1 (Constant) | -.378 | 1.191 | | -.318 | .751 | | |
| Lingkungan Kerja | .368 | .090 | .404 | 4.115 | .000 | .341 | 2.933 |
| Kompensasi | .329 | .101 | .297 | 3.266 | .002 | .397 | 2.519 |
| Stres Kerja | .174 | .072 | .209 | 2.423 | .017 | .441 | 2.267 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa semua variabel independen yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, terdapat tiga variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,000; Kompensasi sebesar 0,002; dan Stres Kerja sebesar 0,017 (< 0,05). Dengan demikian dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 0,404 X_1 + 0,297 X_2 + 0,209 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Stres Kerja

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,404 adalah positif. Artinya apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 100 persen sedangkan semua variabel lain konstan akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 40,4 persen.
- Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,297 adalah positif. Artinya apabila terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar 100% sedangkan semua variabel lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 29,7%.
- Koefisien Regresi pada variabel Stres Kerja (X₃) sebesar 0,209 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan variabel Stres Kerja 100% dimana variabel lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 20,9%.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t

| Variabel Bebas | t Hitung | Signifikan |
|------------------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja | 4,115 | 0,000 |
| Kompensasi | 3,266 | 0,002 |
| Stres Kerja | 2,423 | 0,017 |

Sumber : Data Primer yang sudah diolah SPSS, 2023.

Analisis uji t dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

- Dari Tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 4,115 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(4,115) > (1,984)$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan : variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Dari Tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Kompensasi adalah sebesar 3,266 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(3,266) > (1,984)$ dan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan : variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Dari Tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel Stres Kerja adalah sebesar 2,423 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(2,423) > (1,984)$ dan nilai signifikansinya $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan : variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 13. Hasil Uji Simultan F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 447.915 | 3 | 149.305 | 69.214 | .000 ^a |
| | Residual | 207.085 | 96 | 2.157 | | |
| | Total | 655.000 | 99 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Tabel uji F di atas menunjukkan hasil uji statistik dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kata lain Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja secara bersama-sama mempengaruhi keputusan pembelian.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi dari penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .827 ^a | .684 | .674 | 1.469 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS.

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai adjusted R^2 yang diperoleh adalah 0,684 atau sama dengan 68,4 persen. Keadaan ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kualitas Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja memberi kontribusi pengaruh sebesar 68,4 persen terhadap tingkat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 31,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis 1, menunjukan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia,

yang memiliki koefisien regresi kearah positif sebesar 0,404 dan nilai t hitung sebesar $4,115 > 1,984$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis 2, menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia, yang memiliki koefisien regresi kearah positif sebesar 0,297 dan nilai t hitung sebesar $3,266 > 1,984$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya ketika Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan cukup dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis 3, menunjukkan bahwa Stres Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia, yang memiliki koefisien regresi kearah positif sebesar 0,209 dan nilai t hitung sebesar $2,423 > 1,984$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya semakin baik Stres Kerja yang mampu dikelola dengan baik oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Lingkungan Kerja yang tercipta pada PT. Seidensticker Indonesia maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bahwa semakin baik Kompensasi yang diberika oleh PT. Seidensticker Indonesia maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bahwa semakin baik karyawan PT. Seidensticker Indonesia mengelola Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dengan baik.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta : Refika Aditama.
- Alex S. Nitisemito. 1992. "Manajemen Personalia". Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ghozali, Imam. 2009. Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hartini, Okti Sella & Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 2017.
- Hasibuan, Malayu. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara : Jakarta.
- Hermawan, Dimas & Christiawan Hendratmoko. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Abadi Delanggu". Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 1 No. 4 Juli 2022.
- Ismanto, Fiderius. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Vol 2 No. 2 Tahun 2020.
- Ohorella, Hasna. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah". Jurnal EKSEKUTIF Vol 17 No.1 Juni 2020.
- Rachmawanti P. Nela, Bambang Swasto & Arik Prasetya. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". Jurnal Fakultas Administrasi Bisnis (JAB) Vol 8 NO. 2 Maret 2014.
- Rahman, N. Elfitri, Ilham & Trimulato. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Bank Syariah Indonesia KC Makassar Veteran Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi". Jurnal Islamic Banking, Ekonomi, dan Financial Vol. 2 No. 2 Tahun 2022.
- Robbins, Stephen P. 2006. "Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi 9 Penerjemah Tim Indeks". Jakarta : Gramedia.
- Sugiyono. 2007. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Alfabeta : Jakarta.
- Yunita, Melda, & Fedi Faizar Pratama. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Bengkulu". Jurnal Manajemen Modal Inani dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Tahun 2022.