

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sebelum diresmikan menjadi nama PT Sachiko Artha Nusantara , perusahaan ini sudah berjalan dari tahun 2017 dengan menggunakan nama Perusahaan yang berbeda , yang merupakan gabungan atau merger dari dua Perusahaan. PT Sachiko Artha Nusantara akhirnya berdiri sendiri dan diresmikan pada 11 Januari 2022. Meskipun baru diresmikan di tahun 2022, banyak karyawan dari tahun sebelumnya yang masih bekerja bersama hingga saat ini. Berawal dari perusahaan yang menjadi penyedia pompa industri. Kemudian berkembang juga menjadi pemborong untuk jasa instalasi jaringan listrik tegangan rendah, menengah dan tinggi. PT Sachiko Artha Nusantara menyediakan berbagai jenis pompa industri , termasuk pompa vertikal, sentrifugal, pompa diafragma, pompa mobile, dan pompa lainnya. Perusahaan ini juga menyediakan jasa instalasi listrik yang profesional dan berkualitas tinggi untuk berbagai jenis industri. PT Sachiko Artha Nusantara telah bekerja sama dengan berbagai perusahaan industri di Indonesia dan telah membuktikan kemampuannya dalam menyediakan solusi yang efektif dan efisien.

4.1.2 Visi dan Misi

Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT Sachiko Artha Nusantara mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

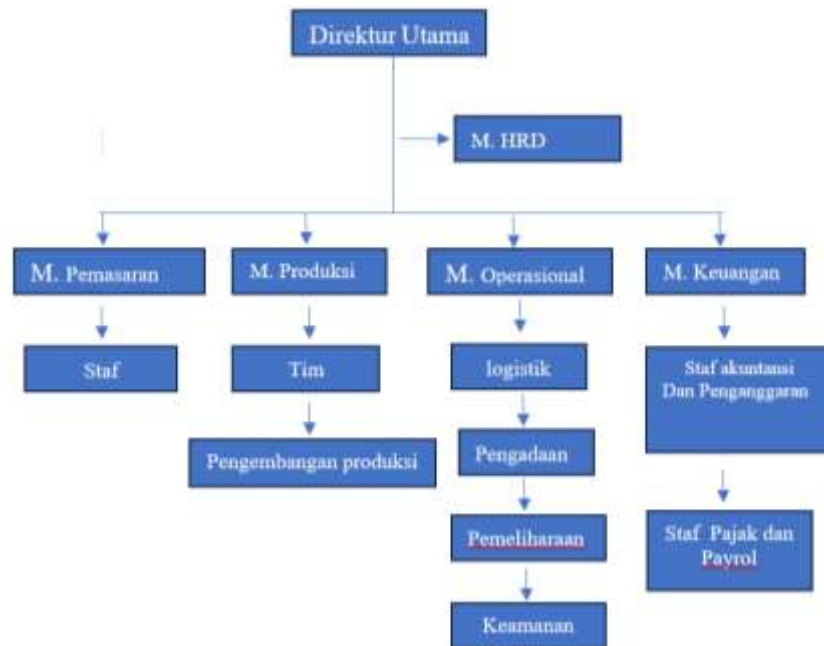
1. Visi

Menjadi Perusahaan terdepan di Indonesia dalam penyediaan berbagai macam pompa industri dan juga berbagai macam jasa pemasangan yang *profesional*, berkualitas tinggi serta inovatif.

2. Misi

- a. PT Sachiko Artha Nusantara membangun dengan komitmen dan inovatif sehingga konsumen puas dengan hasil kerja kami.
- b. Membangun kepercayaan dan menambah nilai investasi dengan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi.
- c. Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing.
- d. Memberikan pelayanan yang prima dan membangun hubungan jangka panjang dengan semua *user*.
- e. Menyatukan, menyelaraskan dan mensinergikan semua sumber daya perusahaan dan organisasi secara efektif untuk mendukung visi dan misi perusahaan dan konsumen.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

4.1.4 Uraian Tugas

1. Direktur Utama
 - a. Memimpin dan mengkoordinasikan manajemen Perusahaan
 - b. Menetapkan kebijakan yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya.
 - c. Pengelolaan risiko , sistem pengendalian internal, dan tata kelola perusahaan untuk memastikan perusahaan berjalan dengan baik dan aman.
 - d. Bertanggungjawab mewakili perusahaan dalam segala hal , baik di dalam maupun diluar pengadilan, dan bertanggung jawab atas segala perjanjian hukum serta kegiatan yang dilakukan perusahaan.

2. Manajer HRD

- a. Menyusun rencana sumber daya manusia jangka pendek dan jangka Panjang
- b. Mengelola proses rekrutmen
- c. Merencanakan dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan serta pengetahuan karyawan.
- d. Melakukan evaluasi kinerja karyawan
- e. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan , termasuk undang-undang , dan kebijakan perusahaan.

3. Manajer Pemasaran

- a. Merencanakan dan mengembangkan strategi pemasaran.
- b. Mengelola dan memimpin tim pemasaran
- c. Memantau dan menganalisis data pemasaran.
- d. Menganalisis dan mengukur kinerja pemasaran.
- e. Mengelola anggaran pemasaran.

4. Manajer Produksi

- a. Melakukan perencanaan dan penjadwalan produksi
- b. Pengawasan Proses produksi
- c. Mengelola tenaga kerja, bahan baku dan Peralatan produksi
- d. Menentukan standar kualitas produk
- e. mengatur dan mengontrol anggaran produksi
- f. Berkordinasi dengan berbagai departemen di perusahaan.

- g. Mengatur perbaikan dan pemeliharaan rutin produksi
- h. Menyusun laporan produksi secara berkala untuk mengevaluasi kinerja.

5. Tim Teknis Produksi

- a. mengoperasikan mesin dan peralatan produksi sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP)
- b. Memeriksa dan mengganti komponen yang rusak dan aus.
- c. Melakukan perbaikan pada mesin yang rusak atau mengalami masalah.
- d. Melakukan pemeriksaan kualitas dan spesifikasi barang/produk sesuai dengan standar yang ditentukan.
- e. Memastikan standar keamanan dan keselamatan kerja terpenuhi di area produksi.
- f. Memberikan pelatihan kepada operator produksi mengenai prosedur operasi mesin dan keselamatan kerja.

6. Pengembangan Produksi

- a. Melakukan riset untuk memahami kebutuhan dan keinginan dari customer / user.
- b. melakukan pengujian produk untuk memastikan kualitas memenuhi standar yang ditetapkan, serta mengevaluasi hasil pengujian.
- c. Merencanakan dan mengatur proses produksi yang efisien dan efektif, termasuk pemilihan bahan baku suku cadang , teknologi.
- b. Melakukan pengembangan terus menerus untuk meningkatkan kualitas , kinerja, fitur, dan desain produk.

7. Manajer Operasional

- a. Merencanakan dan mengorganisir aktivitas operasional, termasuk alur kerja, sumber daya , dan anggaran.
- b. Mengawasi kinerja tim dan aktivitas operasional , serta memastikan koordinasi yang baik antara departemen.
- c. Melakukan pelaporan kinerja operasional dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang berlaku.
- d. Memastikan komunikasi yang efektif antara berbagai departemen dan tingkat manajemen.

8. Pengadaan

- a. Membuat standar pengadaan barang dan jasa.
- b. Menyesuaikan pengadaan dengan permintaan dari berbagai departemen.
- c. Melakukan pencarian vendor dan supplier.
- d. Melakukan negosiasi harga dan syarat pembayaran.
- e. Membuat dan mengelola kontrak pengadaan ,serta memastikan kontrak sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan.
- f. Mengelola hubungan dengan vendor dan supplier.
- g. Memelihara catatan pengadaan, data vendor, memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan pengadaan.

9. Pemeliharaan

- a. Melakukan pemeriksaan berkala,pembersihan mesin peralatan dan fasilitas untuk mencegah kerusakan dan memastikan kinerja optimal.

- b. Mengidentifikasi dan memperbaiki kerusakan pada mesin , peralatan , dan fasilitas.
- c. Melakukan pendataan dan pencatatan terhadap semua aset yang dipelihara, termasuk inventaris , jumlah, kondisi , dan lokasi.
- d. Mengawasi penggunaan dan penyimpanan alat-alat pemeliharaan untuk memastikan ketersediaan saat dibutuhkan.

10. Keamanan

- a. Menjaga keamanan dan ketertiban di area perusahaan.
- b. Melakukan patroli rutin untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan aktivitas mencurigakan.
- c. Mengidentifikasi tamu dan karyawan yang memasuki area, memastikan hanya orang yang berwenang yang dapat memasuki area yang terproteksi.
- d. Mengatur lalu lintas kendaraan dan barang yang masuk dan keluar.
- e. Membuat laporan harian dan mingguan semua aktivitas pengamanan.

11. Manajer Keuangan

- a. Mengelola dan mengawasi semua aspek keuangan perusahaan
- b. Mengawasi penyusunan dan pelaporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku
- c. Memantau dan Mengelola arus kas perusahaan.
- d. Menganalisis potensi investasi dan memberikan saran kepada manajemen.

- e. Membuat keputusan terkait investasi, pembiayaan, dan risiko keuangan.
- f. Memastikan perusahaan mematuhi semua regulasi keuangan yang berlaku.
- g. Mengawasi dan memimpin tim keuangan.

12. Staf Akuntansi dan Penganggaran

- a. Menyusun dan mengelola anggaran perusahaan.
- b. Membuat laporan anggaran secara berkala
- c. Melakukan pencatatan semua transaksi keuangan perusahaan.
- d. Melakukan rekonsiliasi keuangan.
- e. Mengelola piutang dan utang perusahaan.
- f. Menyusun laporan keuangan (laba rugi, neraca, laporan arus kas, dll)

13. Staf Pajak dan Payrol

- a. Menyiapkan dokumen perpajakan , menghitung , dan membayar pajak
- b. Melaporkan pajak secara tepat waktu dan sesuai dengan pertauran yang berlaku.
- c. Membuat perencanaan pajak untuk meminimalisir kewajiban pajak.
- d. Memantau perkembangan kebijakan pajak.
- e. Melakukan rekonsiliasi pajak
- f. Menghitung dan memproses gaji karyawan, termasuk pajak penghasilan dan jaminan sosial.
- g. Memperbaharui data karyawan , seperti data absensi, gaji, dan potongan.

- h. Membuat laporan gaji dan memastikan keakuratan catatan payroll dengan buku besar.
- i. Memastikan gaji karyawan dibayarkan tepat waktu sesuai dengan peraturan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden					
Valid	<i>JK</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
	Laki-Laki	48	80,0	80,0	80,0
	Perempuan	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 diatas, sebanyak 48 orang responden (80%) berjenis kelamin laki-laki, serta sebanyak 12 orang responden (20%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dari PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten berjenis kelamin laki-laki. Apabila di analisa lebih dalam, karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan karena perusahaan tersebut bergerak di bidang konstruksi yang mayoritas memerlukan tenaga lapangan lebih banyak.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden					
		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	0 - 20 Tahun	2	3,33	3,33	3,33
	21 - 30 Tahun	16	26,67	26,67	30,00
	31 - 40 Tahun	27	45,00	45,00	75,00
	41 - 50 Tahun	13	21,67	21,67	96,67
	> 51 Tahun	2	3,33	3,33	100,00
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diperoleh sebuah kesimpulan bahwasannya responden yang karyawan dari PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten, berusia di rentang 0 - 20 tahun sebanyak 2 orang (3,33%), kemudian sebanyak 16 orang responden berusia di rentang 21 – 30 tahun (26,67%), sebanyak 27 orang responden berusia di rentang 31 – 40 tahun (45%), sebanyak 13 orang responden berusia di rentang 41 – 50 tahun (21,67%) serta sebanyak 2 orang karyawan berusia diatas 51 tahun.

Dengan demikian dapat tarik sebuah kesimpulan bahwa usia produktif karyawan PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banteng berada di rentang usia 31 – 40 tahun. Sedangkan pada rentang usia 21 – 31 tahun disebut memiliki usia yang berpotensi produktif, karena di kedua rentang usia tersebut pada umumnya tenaga dan kemampuan berpikir manusia relative sangat berkembang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	< 1 Tahun	7	11,67	11,67	11,67
	1 - 2 Tahun	18	30,00	30,00	41,67
	3 - 4 Tahun	22	36,67	36,67	78,34
	4 - 5 Tahun	10	16,67	16,67	95,00
	> 5 Tahun	3	5,00	5,00	100,00
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya responden yang merupakan karyawan dari PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten berdasarkan lama bekerjanya terbanyak berada di rentang waktu 3 – 4 tahun sebanyak 22 orang responden (36,67%), kemudian di rentang waktu 1 – 2 tahun sebanyak 18 orang responden (30%), di rentang waktu 3 – 4 tahun sebanyak 10 orang responden (16,67%), di bawah 1 tahun sebanyak 7 orang responden (11,67%) serta di atas 5 tahun sebanyak 3 orang (5%). Sehingga kesimpulan yang terbentuk adalah pada rentang 3 – 4 tahun mencerminkan durasi lama bekerja yang paling stabil dikarenakan sudah mulai tumbuh rasa nyaman terhadap situasi kerja ataupun pembagian *jobdesk* masing-masing karyawan.

4.2.2 Analisis Statistik

Penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan setiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing variabel, yaitu bahwasannya setiap variabel terdiri atas 10 pertanyaan. Dalam rangka mengetahui mayoritas jawaban responden, dapat diketahui dari Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4
Kategori Skala

Bobot	Jawaban	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Setuju	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Setuju	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Setuju	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Setuju	Sangat Baik

1. Hasil Kuisisioner Variabel Stress Kerja (X1)

Tabel 4.5
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja X1

N O	PERNYATAA N	JAWABAN					JUMLA H	SKO R	RATA - RATA	KET .
		ST S	TS	KS	S	SS				
Tuntutan Tugas										
1	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0	4	10	28	18	60	240	4,00	B
2	Saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0	3	8	28	21	60	247	4,12	B
Tuntutan Peran										
3	Saya mempunyai pilihan untuk dapat memutuskan bagaimana saya harus bekerja	0	0	11	26	23	60	252	4,20	SB
4	Jika terdapat perubahan system kerja, saya dapat mengetahui secara jelas tentang bagaimana perubahan tersebut dilakukan	0	0	7	27	26	60	259	4,32	SB
Tuntutan Pribadi										
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan.	0	2	6	26	26	60	256	4,27	SB

6	Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan	1	2	8	23	26	60	251	4,18	B
Tuntutan Organisasi										
7	Perusahaan memiliki kebijakan dalam mengambil keputusan	0	1	5	30	24	60	257	4,28	SB
8	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan	1	0	6	26	27	60	258	4,30	SB
Kepemimpinan Organisasi										
9	Sudah berjalannya pengawasan yang jelas dan standar peraturan	0	3	11	19	27	60	250	4,17	B
10	Hubungan kerja atasan/pimpinan dengan saya baik	0	0	8	23	29	60	261	4,35	SB
Jumlah		2	15	80	256	247	600	2531	4,22	SB
Persentase		0,33	2,50	13,33	42,67	41,17	100,00			

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada variabel Stress Kerja (X1) diperoleh rata-rata sebesar 4,22 yaitu bahwa angka tersebut berada pada skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria "Sangat Setuju". Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “Sangat Baik”.

Responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju" (STS) sebanyak 0,33%, lalu responden yang menjawab "Tidak Setuju" (TS) sebanyak 2,50%, kemudian responden yang menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 13,33%, selanjutnya responden yang menjawab "Setuju" (S) sebanyak 42,67%, dan terakhir responden yang menjawab “Sangat Setuju” (SS) sebanyak 41,17%.

2. Hasil Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja X2

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					JUMLAH	SKOR	RATA-RATA	KET.
		STS	TS	KS	S	SS				
Suasana Kerja										
1	Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	4	1	35	20	60	251	4,18	B
2	Terhindar dari suara bising mesin membuat kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja	1	3	0	28	28	60	259	4,32	SB
3	Suhu dan kelembapan udara di ruangan kerja baik	1	3	0	39	17	60	248	4,13	B
Hubungan Antar Rekan Kerja										
4	Hubungan sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan	0	4	0	35	21	60	253	4,22	SS
5	Komunikasi antar karyawan baik	1	2	1	36	20	60	252	4,20	SB
6	Antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sangat suportif	0	6	0	32	22	60	250	4,17	SB
Fasilitas										
7	Pengaturan cahaya dalam ruangan kerja memberikan konsentrasi dalam bekerja	0	0	0	33	27	60	267	4,45	SB
8	Keamanan kerja sangat diperhatikan oleh pimpinan	0	2	0	31	27	60	263	4,38	SB
Perlengkapan Kerja										

9	Pihak perusahaan senantiasa menyediakan peralatan K3 baik bagi karyawan yang bekerja di dalam kantor ataupun di lapangan	0	4	0	31	25	60	257	4,28	SB
10	Perusahaan menyediakan berbagai akomodasi yang diperlukan agar operasional perusahaan berjalan lancar	1	0	1	33	25	60	261	4,35	SB
Jumlah		4	28	3	333	232	600	2561	4,27	SB
Persentase		0,67	4,67	0,50	55,50	38,67	100,00			

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,27 yaitu bahwa angka tersebut berada pada skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria "Sangat Setuju". Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “Sangat Baik”.

Responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju" (STS) sebanyak 0,67%, lalu responden yang menjawab "Tidak Setuju" (TS) sebanyak 4,67%, kemudian responden yang menjawab "Kurang Setuju" (KS) sebanyak 0,50%, selanjutnya responden yang menjawab "Setuju" (S) sebanyak 55,50%, dan terakhir responden yang menjawab “Sangat Setuju” (SS) sebanyak 38,67%.

3. Hasil Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					JUMLAH	SKOR	RATA-RATA	KET.
		STS	TS	KS	S	SS				
Kualitas Kerja										
1	Standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal	0	0	3	30	27	60	264	4,40	SB
2	Pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan motivasi kerja	0	0	5	27	28	60	263	4,38	SB
Kuantitas Kerja										
3	Kuantitas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan skill	0	0	5	25	30	60	265	4,42	SB
4	Pencapaian tingkat volume pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan target perusahaan	0	0	11	25	24	60	253	4,22	SB
Ketepatan Waktu										
5	Manajemen waktu dalam bekerja efisien sesuai target yang ditentukan	0	0	8	28	24	60	256	4,27	SB
6	Hadir tepat waktu merupakan disiplin kerja yang harus ditaati	0	2	6	27	25	60	255	4,25	SB
Pelaksanaan Tugas										
7	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang penting	1	1	3	25	30	60	262	4,37	SB
8	Pegawai mematuhi standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan	0	0	11	26	23	60	252	4,20	SB

Tanggung Jawab										
9	Kinerja pegawai dilihat dari hasil yang maksimal	0	1	7	22	30	60	261	4,35	SB
10	Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0	5	24	31	60	266	4,43	SB
Jumlah		1	4	64	259	272	600	2597	4,33	SB
Persentase		0,17	0,67	10,67	43,17	45,33	100,00			

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,33 yaitu bahwa angka tersebut berada pada skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria "Sangat Setuju". Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban "Sangat Baik".

Responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju" (STS) sebanyak 0,17%, lalu responden yang menjawab "Tidak Setuju" (TS) sebanyak 0,67%, kemudian responden yang menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 10,67%, selanjutnya responden yang menjawab "Setuju" (S) sebanyak 43,17%, dan terakhir responden yang menjawab "Sangat Setuju" (SS) sebanyak 45,33%.

4.2.3 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Sebuah penelitian dikatakan terbukti keasliannya (valid) apabila dapat dijadikan sebuah ukuran yang mampu mengungkapkan data dari variable penelitian dengan tepat dan tidak menyimpang dari teori yang ada. Guna mendapatkan hasil penelitian yang tepat (valid) dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipercaya.

Pada tabel 4.8 dibawah menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang dilakukan pada 60 karyawan dengan taraf signifikan 10%.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r-Tabel	r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,2144	0,631	Valid
Y1.2	0,2144	0,637	Valid
Y1.3	0,2144	0,678	Valid
Y1.4	0,2144	0,771	Valid
Y1.5	0,2144	0,779	Valid
Y1.6	0,2144	0,699	Valid
Y1.7	0,2144	0,742	Valid
Y1.8	0,2144	0,687	Valid
Y1.9	0,2144	0,645	Valid
Y1.10	0,2144	0,653	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan dengan menyediakan 30 kuesioner yang dimuat dari 10 variabel dan telah diisi oleh 60 responden dalam penelitian ini. Dicari nilai r-tabel guna mengetahui validitas kuesioner. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui r-tabel adalah $df = N - 2$. Jadi berdasarkan jumlah karyawan pada penelitian ini diperoleh $60 - 2 = 58$, sehingga r-tabel = 0,2144 (lihat pada tabel r). Total 30 kuesioner dinyatakan tepat (valid) karena r-hitung memiliki nilai lebih besar dari r-tabel, sesuai dengan teori bahwa bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Pada tabel 4.9 dibawah menunjukkan hasil uji validitas variabel Stress Kerja yang dilakukan pada 60 karyawan dengan taraf signifikan 10%.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,2144	0,520	Valid
X1.2	0,2144	0,297	Valid
X1.3	0,2144	0,636	Valid
X1.4	0,2144	0,744	Valid
X1.5	0,2144	0,736	Valid
X1.6	0,2144	0,430	Valid
X1.7	0,2144	0,543	Valid
X1.8	0,2144	0,706	Valid
X1.9	0,2144	0,770	Valid
X1.10	0,2144	0,774	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Tabel 4.9 menunjukkan adanya 30 kuesioner yang dimuat dari 10 variabel dan telah diisi oleh 60 karyawan dalam penelitian ini. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui r-tabel adalah $df = N-2$ jadi berdasarkan jumlah karyawan pada penelitian ini diperoleh $60-2 = 58$, sehingga $r\text{-tabel} = 0,2144$. Total 30 kuesioner dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-table}$, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada tabel 4.10 dibawah hasil uji validitas variabel stress kerja yang dilakukan pada 60 karyawan dengan taraf signifikan 10%.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,2144	0,765	Valid
X2.2	0,2144	0,592	Valid
X2.3	0,2144	0,721	Valid
X2.4	0,2144	0,537	Valid
X2.5	0,2144	0,648	Valid
X2.6	0,2144	0,794	Valid
X2.7	0,2144	0,637	Valid
X2.8	0,2144	0,494	Valid
X2.9	0,2144	0,470	Valid
X2.10	0,2144	0,524	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Tabel 4.10 menunjukkan adanya 30 kuesioner yang dimuat dari 10 variabel dan telah diisi oleh 60 karyawan dalam penelitian ini, dicari r-tabel guna mengetahui validitas kuesioner. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui r-tabel adalah $df = N-2$ jadi berdasarkan jumlah responden pada penelitian ini diperoleh $60-2 = 58$, sehingga $r\text{-tabel} = 0,2144$. Total 30 kuesioner dinyatakan valid karena r-hitung memiliki nilai lebih besar dari r-tabel, sesuai dengan teori bahwa bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hal ini menyatakan bahwa semua indikator lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur konsistensi dan stabilitas alat ukur, seperti kuesioner, dalam penelitian. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa jika alat ukur yang sama digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama, hasilnya akan tetap konsisten. Dalam penelitian, uji reliabilitas penting untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan. Tingkat *reliable* suatu variabel atau konstruk sebuah penelitian dapat dilihat dari tabel hasil uji statistik *cronbach alpha* dimana semua variabel dapat digolongkan “*reliable*” apabila memiliki nilai *cronbach Alpha* > 0.6 .

Adapun hasil nilai dari *cronbach alpha* pada masing masing variabel yang ditunjukkan oleh tabel-tabel berikut:

Tabel 4.11
Nilai Reliabilitas Pada Variabel Stress Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	38.0000	20.237	.371	.808
X1.02	37.8833	22.206	.135	.831
X1.03	37.7833	19.901	.533	.790
X1.04	37.7167	19.393	.671	.777
X1.05	37.7167	18.918	.649	.776
X1.06	37.8167	20.932	.261	.821
X1.07	37.7333	20.673	.429	.800
X1.08	37.7500	18.564	.595	.781
X1.09	37.8167	17.915	.676	.770
X1.10	37.6333	19.050	.705	.773

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada table 4.11 dapat diketahui bahwa variabel Stress Kerja (X1) memenuhi nilai alpha yang dipersyaratkan yaitu *cronchbach* Alpha > 0.6 untuk kesepuluh variabel. Dari pengolahan data diatas dihasilkan *cronbach's alpha sebesar 0,810* , dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai yg dipersyaratkan sebesar 0,6. Sehingga dapat disimpulkan data yang ada bersifat **reliable** berdasarkan hasil uji statistik yang sudah dilakukan.

Berikutnya dilakukan pengujian terhadap variable lingkungan kerja (X2). Setelah dilakukan pengujian didapatkan hasil sebagai berikut. Hasil pengujian nilai reliabilitas pada variable lingkungan kerja disajikan pada table 4.12 dibawah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Nilai Reliabilitas Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	38.2436	17.823	.571	.779
X2.02	38.0641	18.970	.365	.805
X2.03	38.1154	17.454	.636	.771
X2.04	38.0256	19.038	.433	.795
X2.05	37.9615	18.479	.533	.784
X2.06	38.1667	17.361	.541	.783
X2.07	37.7692	19.634	.569	.787
X2.08	37.8205	19.604	.406	.798
X2.09	37.8718	19.386	.394	.799
X2.10	37.9231	18.929	.450	.793

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada 4.12 dapat di ketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memenuhi nilai alpha yang dipersyaratkan yaitu *cronchbach* Alpha > 0.6 untuk sepuluh variabel, sehingga berdasarkan data yang di peroleh dapat disimpulkan bersifat **reliable** berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan.

Tabel 4.13
Nilai Reliabilitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.01	38.7308	20.615	.436	.850
Y1.02	38.6923	20.268	.465	.848
Y1.03	38.6154	19.227	.601	.836
Y1.04	38.6923	19.073	.673	.830
Y1.05	38.6282	19.250	.661	.832
Y1.06	38.7692	19.453	.455	.852
Y1.07	38.5769	18.585	.615	.835

Y1.08	38.6538	19.450	.557	.840
Y1.09	38.5769	19.546	.557	.840
Y1.10	38.4872	19.812	.594	.838

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.13 dapat di ketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memenuhi nilai alpha yang dipersyaratkan yaitu *cronchbach* Alpha > 0.6 untuk sepuluh variabel, sehingga berdasarkan data yang di peroleh dapat disimpulkan bersifat **reliable** berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan.

Tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dan terikat, digunakan kriteria dengan nilai koefisien korelasi ditunjukkan pada table 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14
Kriteria Koefisien Korelasi

Korelasi Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Berdasarkan uraian hasil uji reabilitas di atas maka ditemukan adanya hubungan ke-eratan antara variabel terikat dengan variabel bebas dimana Variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang tergolong Reliabel bahkan mengarah Sangat Reliabel karena memiliki nilai korelasi interval koefisien > 0.80.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh penulis terdapat syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis yang ditetapkan. Tahapan tersebut adalah pengujian asumsi klasik, berikut merupakan hasil uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

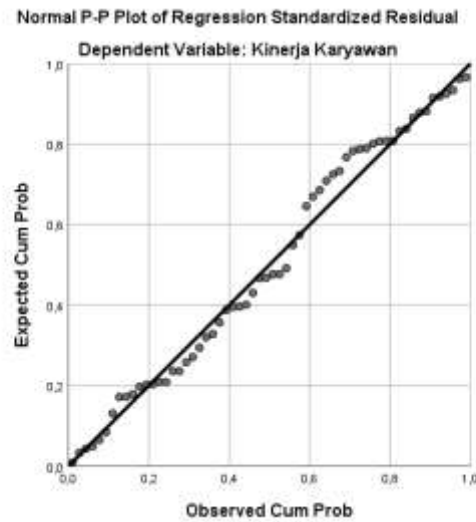
Uji normalitas dilakukan untuk mengamati indikasi terbentuknya distribusi normal pada regresi variable independent dan variable dependent atau keduanya.

Tabel 4.15
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32722614
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.059
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang berarti nilainya diatas nilai signifikan 5 persen (0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual **berdistribusi normal**.



Gambar 4. 2
Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dari uji Multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan:

a. Nilai Tolerance

$\text{Tolerance} > 0,10$ = Tidak terjadi Multikolinearitas

$\text{Tolerance} < 0,10$ = Terjadi Multikolinearitas

b. Nilai VIF

$\text{VIF} < 10,00$ Tidak terjadi Multikolinearitas

$\text{VIF} > 10,00$ Terjadi Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.113	6.019		2.345	.023		
	STRES KERJA	.768	.092	.737	8.333	.000	.955	1.047
	LINGKUNGAN KERJA	-.079	.091	-.077	-.869	.389	.955	1.047

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji Multikolinearitas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0,955 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari 0,10 (Nilai *Tolerance* > 0.10) sehingga dapat dinyatakan bahwa **tidak terdapat multikolinearitas** antara variabel Independent dalam model regresi
2. Nilai VIF dari Variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), yaitu sebesar 1,047 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), hal tersebut menunjukkan bahwa **tidak terdapat multikolinearitas** antara variabel Independent dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians pada model regresi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dapat disebut homoskedastis, namun apabila variansnya berbeda maka disebut heteroskedastis. Apabila terjadi gejala heteroskedastisitas

maka akan mengakibatkan sebuah keraguan (adanya ketidak-akuratan pada hasil regresi)

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari $< 0,05$ maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

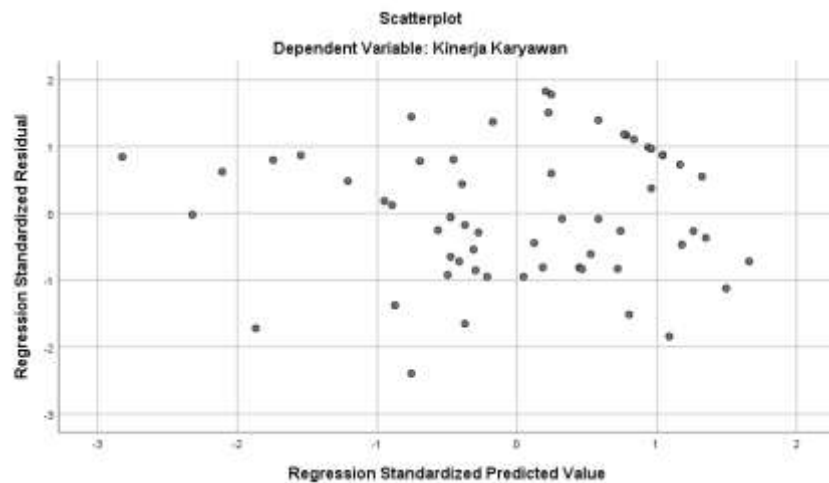
Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.17 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*.

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.295	3.217		.092	.927
	STRES KERJA	.027	.049	.075	.556	.580
	LINGKUNGAN KERJA	.032	.049	.088	.651	.518

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) yaitu sebesar 0,580 untuk variabel bebas Stres Kerja (X1) dan 0,518 untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada regresi **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas**.



Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25

4. Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama yang lain, model regresi yang lain adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Kriteria	Keterangan
<1	Ada Autokorelasi
1,1-1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55-2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,47-2,99	Tanpa Kesimpulan
$2,99>$	Ada Autokorelasi

Sumber:Algifari (2017:88)

Tabel 4. 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,574	,559	3,385	1,976
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.15, pengujian Autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,976 masuk dalam interval 1,55-2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi.

4.2.5 Hasil Uji Kuantitatif

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya keadaan variabel dependen dilakukan dengan cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Tabel 4. 20
Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X₁)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,064	3,801		2,648	,010
	Stres Kerja	,785	,090	,754	8,733	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 10,064 + 0,785X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai (a) atau konstanta sebesar 10,064 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Stres Kerja (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,064.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,785 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Koefisien regresi bernilai 0,785 yang positif antara stres kerja dan kinerja menunjukkan adanya hubungan positif, bahwa ini adalah korelasi dan bukan sebab-akibat, dan faktor lain mungkin juga berperan.

Tabel 4. 21
Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,145	5,580		9,525	,000
	Lingkungan Kerja	-,240	,132	-,233	-1,825	,073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 53,145 - 0,240X_2$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai (a) atau konstanta sebesar 53,145 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 53,145.

- b. Koefisien regresi nilai (b) sebesar -0,240 (negatif) yaitu menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah yang artinya menunjukkan hubungan terbalik antara lingkungan kerja dan kinerja sebesar -0,240 satuan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.22 mengidentifikasi hasil analisis linear berganda yang dilakukan pada 60 responden karyawan PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten, guna mengetahui pengaruh variabel bebas, Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 22
Hasil pengolahan Regresi Berganda
Variabel Stres Kerja (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,113	6,019		2,345	,023
	Stres Kerja	,768	,092	,737	8,333	,000
	Lingkungan Kerja	-,079	,091	-,077	-,869	,389

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,113 + 0,768X_1 + -0,079X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 14,113 menyatakan bahwa jika nilai variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 14,113. Koefisien korelasi variabel Stres Kerja (X_1) 0,768, mengandung arti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel stres kerja, maka

hal itu dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,768 kali. Yang dimaksudkan adalah hasil uji stres kerja bisa bernilai positif atau negatif, tergantung pada bagaimana seseorang mengelola stres tersebut. Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X_2) -0,079, mengandung arti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka hal itu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar -0,079 kali. Hasil uji regresi lingkungan kerja terhadap kinerja yang negatif bukan berarti selalu buruk. Hasil negatif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan terbalik antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, ketika aspek lingkungan kerja tertentu membaik (misalnya, kondisi suhu lingkungan kerja), kinerja karyawan justru cenderung menurun, atau sebaliknya. Ada kemungkinan dimana situasi lingkungan kerja yang terlalu "nyaman" atau "terlalu baik" justru mengurangi motivasi dan produktivitas kinerjanya. Misalnya, lingkungan kerja yang terlalu santai bisa membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja.

4.2.6 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien korelasi, yang sering dilambangkan dengan " r ", berkisar antara -1 hingga +1. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, sementara nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Nilai " r " mendekati 1 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang rendah atau lemah.

Tabel 4. 23
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang (Cukup Kuat)
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 ^a	,568	,561	3,378	2,011
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Stres Kerja sebesar 0,754 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**. Yang artinya tingkat hubungan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan **kuat**.

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,233 ^a	,054	,038	4,998	1,764
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,233 masuk dalam interpretasi 0,20-0,399 dengan tingkat hubungan **rendah**. Yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan **rendah**.

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Variabel Stres Kerja (X₁) dan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 ^a	,574	,559	3,385	1,976
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,757, masuk pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**. yang artinya tingkat hubungan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

4.2.7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variable independent (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) yang dinyatakan oleh persentase. Nilai R-squared berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin mendekati 1, semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-squared, semakin baik model regresi dalam menggambarkan data sampel.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Linier Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.561	3.378
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,568 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable stres kerja **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8% sedangkan sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang penulis tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 28
Hasil Uji Linier Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,233 ^a	,054	,038	4,998
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4. 28 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,038 yang artinya variabel lingkungan kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,8%, sedangkan sisanya sebesar 96,2% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 29
Hasil Uji Linier Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.559	3.385
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,574 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variable Stres Kerja dan variable Lingkungan Kerja **berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 57,4% sedangkan sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.8 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (*T-Test*)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing setiap variabel secara parsial, variabel stres kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Di dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% atau (0,05) yaitu dengan cara membandingkan T hitung dan T tabel yaitu dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Adapun untuk menengttukan besarnya T_{tabel} dapat dicari dan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T\text{-tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree Of Freedom})$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$Df = (n - 3) \text{ maka diperoleh } (60 - 3) = 57,$$

$$\text{maka } T\text{-tabel} = 1,672$$

Tabel 4.30 merupakan hasil T-Test melalui pengujian secara parsial variabel stress kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan guna mengetahui

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

a. Uji Hipotesis (X_1) terhadap (Y)

Hasil Uji Hipotesis Parsial Stres Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 30
Uji t Parsial Variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,064	3,801		2,648	,010
	Stres Kerja	,785	,090	,754	8,733	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} $8,733 > 1,672$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Tabel 4. 31
Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.145	5.580		9.525	.000
	Lingkungan Kerja	-.240	.132	-.233	-1.825	.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Analisis Data SPSS, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.31 di atas, ternyata diperoleh $T_{hitung} >$ sebesar $(- 1,825 < 1,672)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menunjukkan bahwa tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Signifikansi Simultan (F-Test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model pengujian mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu bahwa $F_{tabel} (n - k - 1)$ atau $f (60 - 2 - 1) = 3,159$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.32 menunjukkan hasil Uji statistik simultan (F-Test) yang dilakukan guna mengetahui pengaruh simultan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap PT Sachiko Artha Nusantara Tangerang Banten.

Tabel 4. 32
Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.778	2	439.389	38.345	.000 ^b
	Residual	653.156	57	11.459		
	Total	1531.933	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X.02, X.01						

Tabel 4.32 menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,345 dan F tabel sebesar 3,16 artinya data penelitian diterima H4 stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel bebas dapat dikatakan mempengaruhi variabel terikat apabila nilai F-hitung yang diperoleh $\geq$ nilai F-tabel ($38,345 \geq 3,159$).

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Stres kerja (X1) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,064 + 0,785X_1$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,754 dan kedua variable tersebut memiliki hubungan yang “Kuat”. Nilai variable Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 56,8% atau sama dengan 57% sedangkan sisanya sebanyak 44,2% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis dari hasil perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,733 > 1,672$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan Fahmi Al Rizki dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Volume 2 No.1 Tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan” dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang memperoleh hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan sangat kuat atau positif dari variable Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,492 dan koefisien determinasi sebesar 59,3%.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 53,145 + 0,240X_2$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,054 dan kedua variable tersebut tidak memiliki hubungan yang

kuat. Nilai variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) hanya sebesar 3,8% atau sama dengan 4% sedangkan sisanya sebanyak 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dari hasil perhitungan $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-1,825 < 1,672$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,113 + 0,768X_1 - 0,079X_2$, yaitu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,574 dan kedua variable tersebut memiliki hubungan yang kuat. Nilai variable Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 57,4% atau sedangkan sisanya sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis dari hasil perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($38,345 > 3,159$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.4 Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Hasil Penelitian Penulis

Berdasarkan perolehan perhitungan kecenderungan persentase tingkat keberpengaruhan sepuluh hasil penelitian terdahulu yang merupakan rujukan

penulis yaitu sebesar 59,3% (cukup kuat) sedangkan hasil penelitian penulis dengan tingkat keberpengaruhan 57,4% (cukup kuat). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian penulis, telah searah, sebanding, dan sangat mendukung sepuluh penelitian terdahulu yang penulis rujuk.