

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MODERNLAND REALTY, TBK**

Oleh :  
M Asbullah

### Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Modernland Realty, Tbk, Jakarta Selatan. Perusahaan sangat berharap untuk mendapatkan kinerja karyawan di level kerja yang lebih tinggi. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), sedangkan sampel diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan PT. Modernland Realty, Tbk menjadi sampel yang berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan SPSS, setelah data penelitian diuji valikdasi, reabilitasi, normalisasi, multikolinieritas dan hetero kedastisitas. Uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.”

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan

### **I. Pevndahuluan**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Manullang, (2018:17) Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu

fungsi manajemen adalah pengorganisasian yaitu bagaimana perusahaan dapat mengatur sumber daya manusia agar efektif dan mengerahkan kemampuannya dalam mengembangkan kinerja terbaiknya. Namun disini juga diperlukan fungsi manajemen selanjutnya ialah pengawasan, dimana peran seorang manager dalam mengawasi bawahannya yaitu sumber daya manusia agar dapat bekerja secara profesional dan disiplin dalam bekerja. Salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor

lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan antar pimpinan dengan bawahan, juga perlunya lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menyebabkan tekanan atau stress kepada karyawan dan juga dapat datang dari dalam diri seseorang karyawan. Meskipun dalam banyak kejadian stress atau tekanan yang berasal dari seseorang sangat mungkin pada awalnya dipicu dari luar. Stress juga merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi suatu perusahaan. Menurut Sondang P. Siagian (2016:300) "Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya." Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, juga diperhartikannya tingkat stress kerja karyawan oleh seorang manager dapat meningkatkan kinerja yang

efektif dari seorang karyawan. Cormick dan Tiffin dalam Edy Sutrisno (2010:172) mengemukakan kinerja adalah "Kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, adapun kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan, kemudian Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani." Maka dapat disimpulkan, perusahaan yang mampu bersaing adalah perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja dan stress kerja karyawan sangatlah perlu diperhatikan dalam menciptakan efektivitas produksi, efisiensi biaya dan penjualan maksimal sehingga perusahaan dapat mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Modernland Realty yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa property rumah. Kegiatan yang dilakukan PT. Modernland Realty adalah membangun rumah. PT. Modernland Realty sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres

kerja sangat diperlukan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul : “Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modernland Realty, Tbk)”.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di muka, maka permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dapat diidentifikasi bahwa beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Tingkat pendidikan,
2. Disiplin kerja,
3. kompetensi,
4. **Lingkungan kerja,**
5. **Stress Kerja**
6. Iklim kerja,
7. Promosi Jabatan,
8. Kepemimpinan dalam perusahaan, dan
9. *Job description* yang jelas.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan uraian sebagaimana dikemukakan sebelumnya pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulisan tesis ini dibatasi hanya pada masalah-masalah aspek kinerja sebagai sebuah variabel terikat yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, karena keterbatasan yang dimiliki, seperti keterbatasan waktu dan kemampuan, oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi mengkaji dua bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ).

#### **D. Perumusan masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, yang akan diteliti pada tesis ini, maka

perumusan masalah yang akan diteliti di rumuskan sebagai berikut,

1. Apakah lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y)?
2. Apakah stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y)?
3. Apakah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y)

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar lingkungan kerja ( $X_1$ ) dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y)
2. Seberapa besar stress kerja ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y)
3. Seberapa besar lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y)

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, manajemen PT. Modernland Realty, Tbk, dan para peneliti/praktisi pada umumnya.

1. Bagi Penulis, dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, ketajaman berfikir, kritis terhadap permasalahan yang ada dan cara pemecahan suatu masalah.

2. Bagi manajemen manajemen PT. Modernland Realty, Tbk, penelitian ini memberi informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, Tbk (Y), baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat keputusan atau kebijaksanaan yang lebih baik dimasa mendatang
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau literatur yang bisa dijadikan bahan perbandingan dalam penelitian lanjutan mengenai judul maupun tema yang sama.

## II. Landasan Teori

### A. Lingkungan Kerja

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

**Sadarmayanti (2001:31)**, “Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan bawahan”. “Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.”

**Alex Nitisemito (2000:171-173)** Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

**Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21)** yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

### B. Stres Kerja

**Sondang P.siangian (2016: 300)** “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.”

**Veithzal Rivai (2014: 724)**, “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir,

dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.” Apabila karyawan mengalami stres dalam suatu perusahaan, sangat besar kemungkinan hal tersebut akan menghambat jalannya interaksi antar sesama karyawan dan biasanya karyawan yang mengalami stress akan menjadi agresif dan mudah marah sehingga dapat memicu terjadinya konflik antar sesama karyawan sehingga hal tersebut dapat berdampak pula pada kinerja yang di hasilkan

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

**Robbins, (2012:84)** mengatakan bahwa terdapat lima Indikator stres kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Tuntutan antar pribadi.
- d. Struktur organisasi.
- e. Kepemimpinan organisasi,

### C. Kinerja karyawan

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

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

- a. Tujuan
- b. . Standar
- c. Umpan Balik

d. Alat atau Sarana.

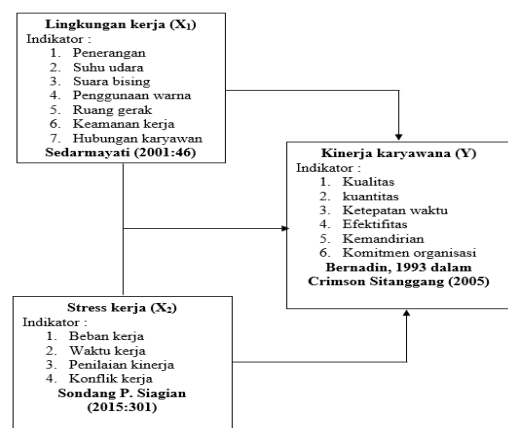
e. Kompetensi

**Crimson Sitanggang, (2005)** menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Cormick dan Tiffin dalam Edy Sutrisno (2010:172)** mengemukakan kinerja adalah “Kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana

### D. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut: Gambar. 2.1 sebagai berikut



Gambar 2.1. Kerangka berpikir

### III. Metodologi Penelitian

Sugiyono (2013:8) adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data mengacu pada instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Modernland Realty,

#### **A. Populasi Dan Sampel**

1. **Populasi.** Populasi menurut Sugiyono (2006:90) adalah “Wilayah Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, Metode kuantitatif menurut generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Modernland Realty, Tbk yang berjumlah 70 responden.
2. **Sampel.** Sampel menurut Sugiyono (2006:96) adalah “Bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.” Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2006:96), “Ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan sampel Jenuh atau sampling Jenuh, dimana teknik pengumpulan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang atau responden.” Adapun sampel di penelitian ini yaitu 70 responden (sampel penuh), sesuai jumlah populasi seluruh jumlah karyawan di perusahaan.

#### **B. Analisis Data**

Analisis Data Analisis data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

**Mas’ud (2004:29)**, mengatakan bahwa Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reabilitas. Untuk itu kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan ketentuan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti instrumen valid

**Ghozali (2005: 46)** mengatakan suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut: jika Cronbach Alpha  $>$  0,7 dinyatakan reliabel dan Jika Cronbach Alpha  $<$  0,7 dinyatakan tidak reliabel. Teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik dan analisis regresi ganda. Ghozali (2005: 73), Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji Normalitas Menurut “Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.” Ghozali juga menjelaskan,

**Ghozali (2005:91)**, “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen), model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji Heterokedastisitas Menurut Ghozali (2005:93), “Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).”

### C. Analisis Regresi Ganda

Menurut Sugiyono (2009:277) yaitu: “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Sugiyono juga menjelaskan, “Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis metode regresi linier berganda dengan tingkat taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  artinya derajat kesalahan sebesar 5%, tujuannya untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja.” Teknik analisis regresi ganda dipergunakan untuk “Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modernland Realty, Tbk. Dengan persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Koefisien Korelasi Pengujian koefisien korelasi ini digunakan untuk “Mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol), karena variabel yang diteliti

adalah interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment.” (Sugiyono, 2013:216). Koefisien Determinasi Menurut Umi Narimawati (2010:50), Pengujian koefisien determinasi bertujuan “Untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel, nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.” Adapun perhitungan uji ini dilakukan dalam menghitung “Besarnya pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat  $K_d$  yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.”

### D. Uji hipotesis

Priyatno (2012:58-59), “Uji  $t$  ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependen, pengujian dengan berdasarkan probabilitas: Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, hal ini berarti tingkat kepercayaan adalah 95% (100% - 5%). Priyatno (2012:55-56), “Uji  $F$  digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.” Priyatno juga menjelaskan “Uji statistik  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05.”

Menurut Ghozali (2005:84), “Jika nilai probability F lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.”

#### IV. Pembahasan

**A. Uji Validitas.** Hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan membandingkan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh  $r$  tabel yaitu 0,235 sehingga berikut ini hasil instrumen kuisiner no 1 untuk setiap variabel diperoleh nilai:

- a. Lingkungan Kerja, instrument kuisiner no 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,946) >  $r_{tabel}$  (0,235) sehingga instrument no 1 dikatakan valid.
- b. Stres Kerja instrument kuisiner no 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,816) >  $r_{tabel}$  (0,235) sehingga instrument no 1 dikatakan valid.
- c. Kinerja Karyawan instrument kuisiner no 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,915) >  $r_{tabel}$  (0,235) sehingga instrument no 1 dikatakan valid.

**B. Uji Reabilitas.** Setelah dilakukan uji validitas dan seluruh instrumen dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dimana  $r_{ca}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada setiap variabel kuisiner nya:

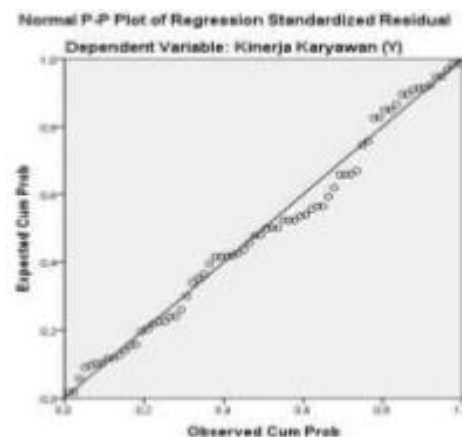
- a. Lingkungan Kerja, memperoleh nilai  $r_{ca}$  (0,945) >  $r_{tabel}$  (0,235)
- b. Stres Kerja, memperoleh nilai  $r_{ca}$  (0,828) >  $r_{tabel}$  (0,235)

sehingga kuisiner variabel Stres Kerja dikatakan reliabel

- c. Kinerja Karyawan memperoleh nilai  $r_{ca}$  (0,926) >  $r_{tabel}$  (0,235) sehingga kuisiner variabel Lingkungan Kerja dikatakan reliabel

#### C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2005: 73), “Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.” Ghozali juga menjelaskan, “Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.”



Gambar 4.1. Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti



garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.”

**D. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi diantara Variable Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Model regresi yang tidak ada multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai besaran korelasi antar variable bebas kurang dari 95% VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai nilai tolerance lebih dari 0.1 atau 10%.” Ghozali (2005:91), “Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan mempertahankan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance sebagai berikut”

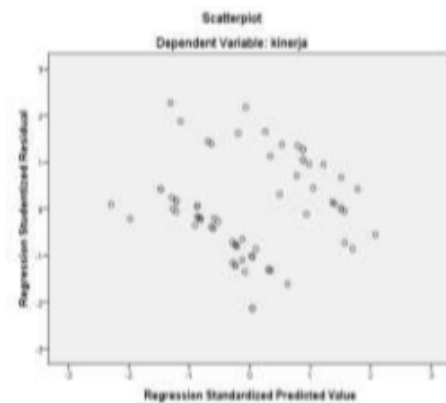
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Lingkungan Kerja	.663 1,508
	Stres Kerja	.663 1,508

Gambar 4.2 uji multikolinieritas Hasil olah data Penelitian

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10,00 dan nilaitolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas

**E. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas ini “Untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).” Ghozali (2005:93).



Gambar 4.3. Uji heterokedastisitas Dari output di atas “Dapat diketahui bahwa titik–titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**F. Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,895	8,503		,458	,648
	Lingkungan Kerja (X1)	-,242	,083	-,318	-2,929	,005
	Stres Kerja (X2)	1,362	,179	,825	7,609	,000

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Model Regresi yang diperoleh  $Y = 3,895 - 0,242X_1 + 1,362X_2$

Penjelasan :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar “3,895 menyatakan bahwa tanpa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) maka besarnya nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 3,895”.
2. Variabel “Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan

nilai koefisiensi sebesar -0,242, yang artinya jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar -0,242, sehingga besarnya pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar -24,2%.”

3. Variabel “Stres Kerja ( $X_2$ )” berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien sebesar 1,362 yang artinya jika variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 1,362. Sehingga besarnya pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 136,2%.”

**G. Koefisien Korelasi Berganda**

Tabel 4.2. Analisis korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,691*	,477	,462	4,575

Dari “Hasil Korelasi berganda antara Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ ) adalah 0,691. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

**H. Uji Hipotesis**

Tabel 4.3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,895	8,503		,458	,648
	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	-,242	,083	-,318	-2,929	,005
	Stres Kerja ( $X_2$ )	1,362	,179	,825	7,609	,000

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

**Penjelasan :**

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ”Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ) dan t hitung -2,929  $< t$  tabel sebesar -2,929 ( $-2,929 < 1,668$ ) atau berarti  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).”
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ”Variabel Stres Kerja ( $x_2$ ) diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung 7,609  $> t$  tabel sebesar 1,668 ( $7,609 > 1,668$ ) atau berarti  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).”

Uji F Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dapat digunakan uji statistik F (uji F), dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05).

Tabel 4.4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1281,298	2	640,649	30,613	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1402,145	67	20,928		
	Total	2683,443	69			

Dari "Hasil uji F dapat diperoleh nilai f hitung > f tabel yaitu 30,613 > 3,13 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 "Maka, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan"

## V. Penutup

### 1. Kesimpulan

- Dari hasil "Analisis regresi linier berganda maka besarnya pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar - 24,2%.
- Dari hasil "Analisis regresi linier berganda maka besarnya pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 136,2%.
- Dari hasil "Koefisien determinasi maka besarnya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,7%."

### 2. Saran

- Dikarenakan pengaruh negatif dan signifikan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Modernland Realty Tbk Jakarta. Karena itu berarti bahwa perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja di PT. Modernland Realty Tbk agar mempengaruhi kinerja yang baik
- Dikarenakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Modernland Realty Tbk Jakarta." Maka perusahaan harus mengurangi Stres Kerja untuk

menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

- Dan perlunya perusahaan lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dan kondisi Stres Kerja karyawan, agar pencapaian Kinerja Karyawan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex S. 2002. "Manajemen Personalia". Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Cormick dan Tiffin dalam Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- CriCrimson, Sitanggang, 2005, "Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar." Skripsi, UNDIP Semarang
- Ghozali, 2005. "Metode Penelitian", Jakarta : Penerbit Guna Dharma.
- Manullang. (2018:17). Manajemen Sumberdaya Manusia Modern. Jakarta: Alfabeta
- Mas'ud Fuad, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.

- Robin. (2012). Kompetisi Manajemen Sumber Daya Strategik. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti (2001). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja." Bandung: Mandar Maju.
- Sondang P Siagian, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006 "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : Alfabeta
- 2009 "Statistika Untuk Penelitian". Cetakan ke-25. CV. Bandung : Alfabeta,
- 2013, "Metode Penelitian Kombinasi", Cetakan Ke Tiga, Bandung : Alfabeta.
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2001. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umi. Narimawati, (2010) Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta : Genesis.
- Veithzal Rivai (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Wibowo, A. E. (2012 ). Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, A. E. (2013 ). SPSS dalam Perspektif dan Riset Bisnis. Yogyakarta : Gava Media.