

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

Tri Sakti Purwosari Makmur rokok yang didirikan oleh [Bambang Soekihardjo](#) pada tanggal [1 Maret 1974](#) di [Purwosari, Jawa Timur](#). Tri Sakti Purwosari Makmur memproduksi campuran tembakau, cengkeh, dan rokok rasa lainnya. PT Tri Sakti Purwosari Makmur atau lebih dikenal Trisakti Group, melakukan bisnis di Indonesia. Perusahaan rokok skala menengah dengan area distribusi wilayah Indonesia dan ekspor, mempekerjakan lebih dari 3000 tenaga kerja. Saat itu produk pertama yang diproduksi adalah sigaret kretek tangan dengan merek Apokat dan Kacang Bayi. Ketika [KT&G](#) mengakuisisi **Trisakti Group**, menambah produk andalan mereka dan bersinergi menjadi perusahaan dengan pencapaian terbaik. Esse sebagai produk andalan, langsung disambut antusias lewat hadirnya varian Esse Change & Esse Po

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

a. Visi

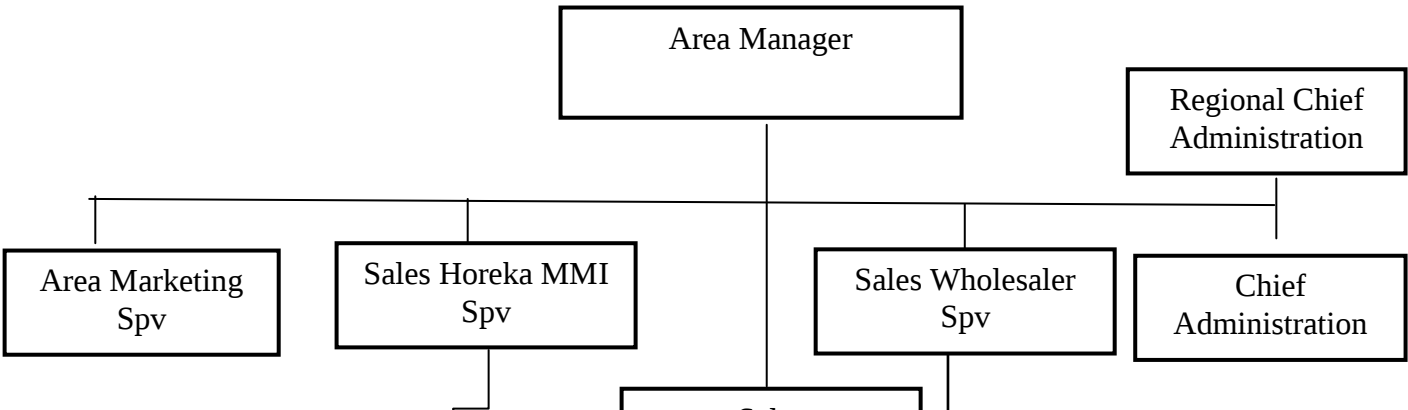
PT. Tri Sakti Purwosari Makmur adalah menjadi perusahaan terkemuka di industry dengan memberikan solusi terbaik bagi pelanggan. Perusahaan ini berkomitmen untuk terus mengembangkan produk dan layanan yang inovatif guna memenuhi kebutuhan pelanggan dengan baik

b. Misi

PT. Tri Sakti Purwosari Makmur adalah memberikan produk-produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Perusahaan ini juga berupaya untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan pelanggan dan mitra bisnisnya

4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

a. Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Purwosari Makmur



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh dari populasi pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir. Maka dapat dilihat dari karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

1. Jenis kelamin responden

Jenis kelamin dapat menjadi pembeda perilaku seseorang. Untuk itu perlunya diketahui tingkat frekuensi dan persentase berdasarkan jenis kelamin dari 53 responden, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Presentase Jumlah Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	47	88.7	88.7	88.7
	Perempuan	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (88.7%) sedangkan sisanya responden perempuan sebanyak 6 orang (11.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subyek penelitian ini berjenis kelamin laki – laki. Ada beberapa alasan perusahaan lebih banyak memilih laki-laki seperti bekerja ke luar kota (daerah) sampai beberapa hari, target yang dicapai harus sesuai ketentuan perusahaan dan peran laki-laki jauh lebih dibutuhkan dari pada perempuan untuk penjualan.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat frekuensi dan persentase berdasarkan usia dari 53 responden, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.2
Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 25 tahun	20	37.7	37.7	37.7
	26 - 30 tahun	19	35.8	35.8	73.6
	31 - 40 tahun	7	13.2	13.2	86.8
	Diatas 40 tahun	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Data tabel diketahui bahwa responden pada kelompok yang terbesar pada usia 23 – 25 tahun sebanyak 20 orang (37.7%), sedangkan kelompok terkecil berada pada usia 31 – 40 tahun dan diatas 40 tahun sebanyak 7 orang (13.2%). Hal ini menunjukkan bahwa usia muda jauh lebih kuat dalam tenaga, inovasi sampai dengan target yang dicapai bukan berarti usia diatas 40 tidak kuat

dalam bekerja akan tetapi kesempatan usia mudah jauh lebih besar untuk kebutuhan perusahaan

3. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat frekuensi dan persentase berdasarkan pendidikan terakhir dari 53 responden, dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 4.3
Presentase Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	45	84.9	84.9	84.9
	D3	3	5.7	5.7	90.6
	S1	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Data tabel diketahui bahwa responden pada kelompok yang terbesar pada pendidikan terakhir SLTA sebanyak 45 orang (84.9%), sedangkan kelompok terkecil berada pada pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang (5.7%). Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk bergabung di perusahaan ini jauh lebih besar minimal SLTA.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.3.1 Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukan beberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Beban Kerja

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	22	40,7	30	55,6	1	1,9	1	1,9	0	0,0
2	19	35,2	34	63,0	1	1,9	0	0,0	0	0,0
3	26	48,1	26	48,1	1	1,9	1	1,9	0	0,0

4	25	46,3	29	53,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	23	42,6	31	57,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6	21	38,9	32	59,3	1	1,9	0	0,0	0	0,0
7	18	33,3	31	57,4	4	7,4	1	1,9	0	0,0
8	24	44,4	30	55,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	22	40,7	32	59,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10	24	44,4	29	53,7	1	1,9	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (55,6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan harus memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
2. “Saya merasa target kerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan kemampuan saya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya.
3. ”Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 26 orang (48.1%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap beban kerja yang diberikan sudah tanggung jawab karyawan

4. “Pengawasan sudah dilakukan secara benar dan tepat” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 29 orang (53.7%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan yang diberikan sesuai SOP
5. “Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi perlu dilakukan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan
6. “Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan sesuai dengan waktunya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 32 orang (59.3%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan harus dilakukan berdasarkan waktu dan target dijalankan
7. “Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sesuatu pekerjaan berdasarkan kebijakan kantor
8. ”Setiap hari saya masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (55,6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa menjalankan SOP bagi setiap karyawan

9. “Saya merasa tegang dituntut harus bisa bekerja melebihi target” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 32 orang (59,3%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sesuatu pekerjaan berdasarkan jabatan dan reward yang akan didapatkan
10. “Saya mengerti dengan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 29 orang (53.7%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan peraturan dilakukan dengan bagi setiap karyawan

4.1.3.2 Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukan beberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Stres Kerja

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Stres Kerja (X2)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
1	9	16,7	34	63,0	11	20,4	0	0,0	0	0,0
2	20	37,0	34	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3	14	25,9	36	66,7	4	7,4	0	0,0	0	0,0
4	20	37,0	34	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	20	37,0	34	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6	16	29,6	33	61,1	5	9,3	0	0,0	0	0,0
7	24	44,4	28	51,9	2	3,7	0	0,0	0	0,0
8	24	44,4	28	51,9	2	3,7	0	0,0	0	0,0
9	22	40,7	31	57,4	1	1,9	0	0,0	0	0,0
10	16	29,6	33	61,1	5	9,3	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Peralatan pendukung yang saya gunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum mendapatkan fasilitas yang ada dikantor
2. “Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kerjaan dari perusahaan harus dilakukan sebaik mungkin
3. “Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 36 orang (66.7%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan pendapat hal yang biasa terjadi di dalam dunia pekerjaan
4. “Saya merasa tertekan dengan tuntutan peran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tertekan mengenai pekerjaan
5. “Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja”

untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang stress dalam hidupnya dan pekerjaannya

6. “Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 33 orang (61.1%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan konsisiten dalam menjalankan pekerjaannya
7. “Struktur organisasi dan jadwal rutin yang diberlakukan oleh perusahaan membuat saya tertekan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 28 orang (51.9%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan membuat karyawan tertekan
8. “Kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai sangat jelas” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 28 orang (51.9%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai tugas dan fungsi yang jelas untuk karyawan
9. “Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan perusahaan sangat ketat

10. “Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu *deadline*” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 33 orang (61.1%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mampu untuk bekerja lebih cepat sesuai arahan atasan.

4.1.3.3 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukan beberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
1	22	40,7	30	55,6	1	1,9	1	1,9	0	0,0
2	19	35,2	34	63,0	1	1,9	0	0,0	0	0,0
3	26	48,1	26	48,1	1	1,9	1	1,9	0	0,0
4	25	46,3	29	53,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	23	42,6	31	57,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6	21	38,9	32	59,3	1	1,9	0	0,0	0	0,0
7	18	33,3	31	57,4	4	7,4	1	1,9	0	0,0
8	24	44,4	30	55,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	22	40,7	32	59,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10	24	44,4	1	1,9	29	53,7	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Suhu udara dalam ruangan sangat nyaman” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (55.6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa suhu udara sudah sangat baik

2. “Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pentilasi udara sangat baik
3. “Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 26 orang (48.1%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan ruangan sangat diperhatikan oleh perusahaan
4. “Warna lantai ruang kantor tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 29 orang (53.7%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lantai sudah sangat nyaman
5. “Tata ruangan di tempat kerja saya sangat rapi” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebersihan dan kerapian salah satu aturan yang harus dilakukan karyawan
6. “Ruangan tempat saya bekerja dengan cahaya yang terang dapat membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 32 orang (59.3%) menjawab setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa kenyamanan dalam pekerjaan sangat penting

7. “Penerangan ditempat kerja saya tidak menyilaukan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan sangat baik didalam perusahaan
8. “Saya merasa fokus dalam bekerja karena di tempat kerja terhindar dari kebisingan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (55.6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan jauh dari rumah warga
9. “Kantor tempat saya bekerja jauh dari rumah warga” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 32 orang (59.3%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan ini sangat benar
10. “Kebisingan kendaraan/ orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam ruangan tempat kerja” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 1 orang (1,9%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan tidak terlalu dengar saat bekerja.

4.1.3.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukan beberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	20	37,0	31	57,4	3	5,6	0	0,0	0	0,0
2	22	40,7	28	51,9	4	7,4	0	0,0	0	0,0
3	23	42,6	17	31,5	11	20,4	3	5,6	0	0,0
4	18	33,3	24	44,4	11	20,4	1	1,9	0	0,0
5	9	16,7	34	63,0	11	20,4	0	0,0	0	0,0
6	20	37,0	31	57,4	3	5,6	0	0,0	0	0,0
7	20	37,0	34	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	16	29,6	34	63,0	4	7,4	0	0,0	0	0,0
9	30	55,6	24	44,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10	33	61,1	21	38,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11	20	37,0	34	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
12	30	55,6	24	44,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Saya dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (55.6%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua pekerjaan harus dipahami sesuai dengan tugasnya masing-masing
2. “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 28 orang (51.9%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan menjalankan tugasnya sesuai kemampuan
3. “Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan pada saya” untuk butir pernyataan diatas

mayoritas responden yaitu 17 orang (31.5%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu menjalankan beban pekerjaan

4. “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 24 orang (44.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu dan sebagai karyawan belum mencapai target pekerjaanya
5. “Dengan produktivitas kerja saya yang tinggi maka meningkatkan pendapatan saya juga” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas harus dimaksimalkan
6. “Kinerja saya selalu meningkatkan dibandingkan hari-hari sebelumnya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 31 orang (57.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus optimis dengan kinerja yang diberikan perusahaan
7. “Perusahaan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan hal untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

8. “Perusahaan secara rutin melakukan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan pengevaluasi setiap harinya untuk menghasilkan karyawan yang baik untuk perusahaan
9. “Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 24 orang (44.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang mampu untuk menjalankan tugas yang diberikan
10. “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 21 orang (38.9%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mempunyai semangat kerja agar dapat menghasilkan kerja yang baik
11. “Perusahaan selalu memberikan sumber daya yang ada dengan efisien” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 34 orang (63.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi
12. “Saya dituntut membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi target” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 24 orang (44.4%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

keperdulian adalah hal yang penting untuk menunjang perusahaan

4.1.4 Analisis Statistik

4.1.4.1 Analisis Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis statistik menggunakan uji statistik nonparametric Kolmogorov Smirnov (K-S) untuk pengujian residual model regresi. Wiratna Sujarweni (2015).

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85580760
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka berdistribusi normal

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal

Maka nilai signifikan diatas 0,200 berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*)

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.466	4.246		.110	.913		
	Beban Kerja	.077	.081	.045	.948	.348	.946	1.057
	Stres Kerja	.544	.078	.506	6.948	.000	.405	2.470
	Lingkungan Kerja	.555	.081	.506	6.827	.000	.391	2.555
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF Beban Kerja (X1) sebesar $1.057 < 10$ dan nilai tolerance Beban Kerja (X1) $0.946 > 0,1$. Stres Kerja (X2) sebesar $2.470 < 10$ dan nilai tolerance Stres Kerja (X2) $0.405 > 0,1$ dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar $2.555 < 10$ dan nilai tolerance Lingkungan Kerja (X3) $0.391 > 0,1$. Maka

dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi

3. Uji Heteroskedastisitas

Data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka - angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

- a. Apabila $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.087	2.597		-.804	.425
	Beban Kerja	.061	.050	.174	1.219	.229
	Stres Kerja	.051	.048	.233	1.070	.290
	Lingkungan Kerja	-.024	.050	-.108	-.488	.628

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.229 untuk variabel beban kerja, 0.290 untuk variabel stres kerja dan 0.628 untuk variabel lingkungan kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig lebih besar dari 0.05

4.1.4.2 Uji Persamaan Regresi

Analisis linier berganda merupakan regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih dari variabel bebas (X) dengan menggunakan program SPSS for Windows. Berikut adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta dan Keputusan Regresi

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi variabel

X_1 : Variabel Beban Kerja

X_2 : Variabel Stres Kerja

X_3 : Variabel Lingkungan Kerja

e : Tingkat kesalahan (error)

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.466	4.246		.110	.913		
	Beban Kerja	.077	.081	.045	.948	.348	.946	1.057
	Stres Kerja	.544	.078	.506	6.948	.000	.405	2.470
	Lingkungan Kerja	.555	.081	.506	6.827	.000	.391	2.555

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dapat ditemukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.466 + 0.077 X_1 + 0.544 X_2 + 0.555 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.466 merupakan konstanta atau keadaan variable produktivitas belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Beban Kerja X_1 , Stres kerja X_2 dan Lingkungan kerja X_3 . Jika variabel Independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
2. Koefisien regresi variabel beban kerja X_1 , sebesar 0.077 artinya bahwa setiap kenaikan beban kerja X_1 sebesar 1 % maka akan terjadi mempengaruhi kinerja 0.077 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Koefisien regresi variabel stres kerja X_2 , sebesar 0.544 artinya bahwa setiap kenaikan stres kerja X_2 sebesar 1 % maka akan terjadi mempengaruhi kinerja 0.544 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja X_3 , sebesar 0.555 artinya bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja X_3 sebesar 1 % maka akan terjadi mempengaruhi kinerja

0.555, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

4.1.4.3 Uji Hipotesi

1. Uji t (Parsial)

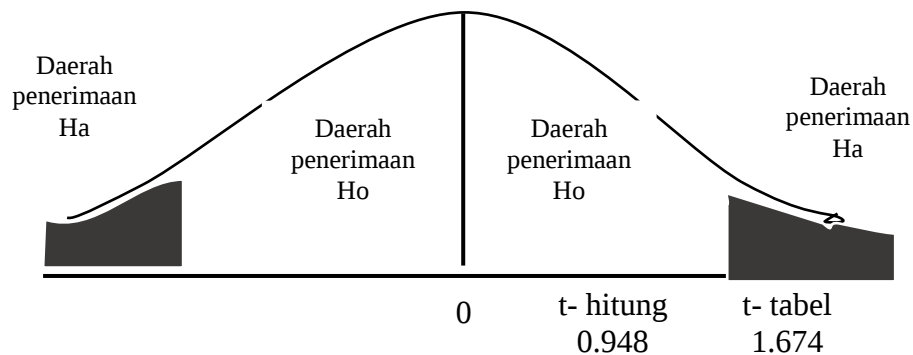
Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.466	4.246		.110	.913
	Beban Kerja	.077	.081	.045	.948	.348
	Stres Kerja	.544	.078	.506	6.948	.000
	Lingkungan Kerja	.555	.081	.506	6.827	.000

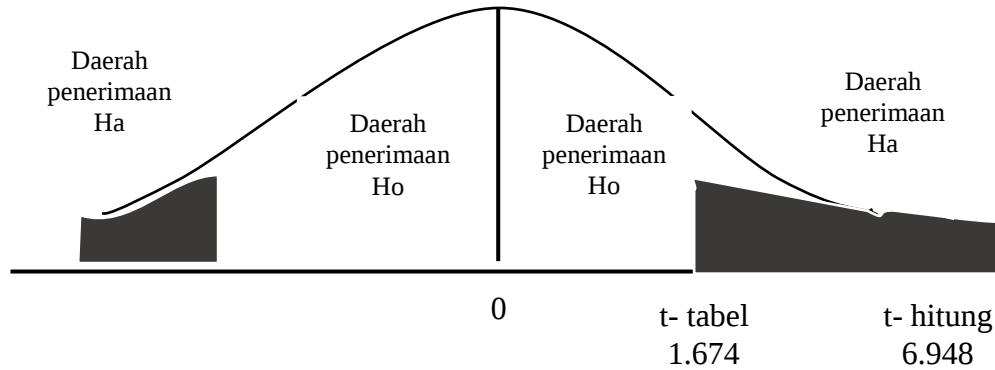
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)



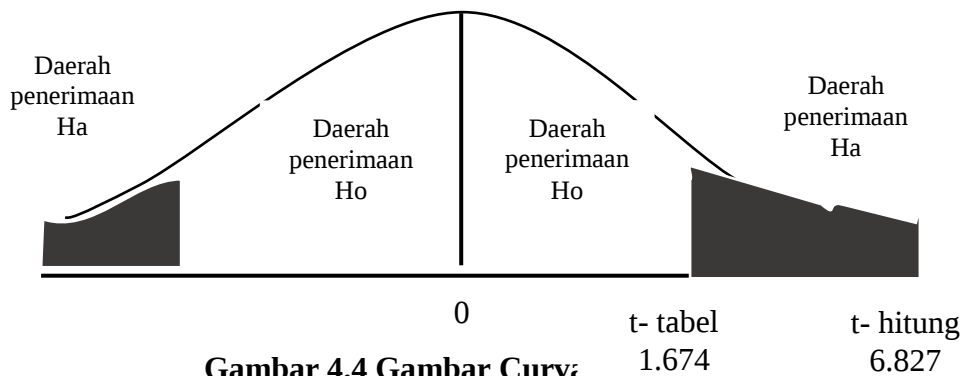
Gambar 4.2 Gambar Curva X1

Sumber : Hasil Penelitian (2023)



Gambar 4.3 Gambar Curva X2

Sumber : Hasil Penelitian (2023)



Gambar 4.4 Gambar Curva

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk

kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$. $t_{hitung} = 0.948$, $t_{tabel} = 1.674$

Bunyi Hipotesis :

H_o : Tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

H_a : Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

Beban Kerja $0.948 < 1.674$, maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima artinya bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,348 ($\text{sig } 0,348 > 0,05$).

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$. $t_{hitung} = 6.948$, $t_{tabel} = 1.674$

Bunyi Hipotesis :

H_o : Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

H_a : Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

Stres Kerja $6.948 < 1.674$, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig } 0.000 < 0,05$).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$. $t_{hitung} = 6.827$, $t_{tabel} = 1.674$

Bunyi Hipotesis :

H_o : Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

H_a : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur

Lingkungan Kerja $6.827 < 1.674$, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara

parsial terhadap variabel produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,05).

2. Uji f (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%, apabila nilai huruf F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis menyatakan bahwa semua variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.458	3	507.486	138.852	.000 ^b
	Residual	179.089	49	3.655		
	Total	1701.547	52			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja						

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

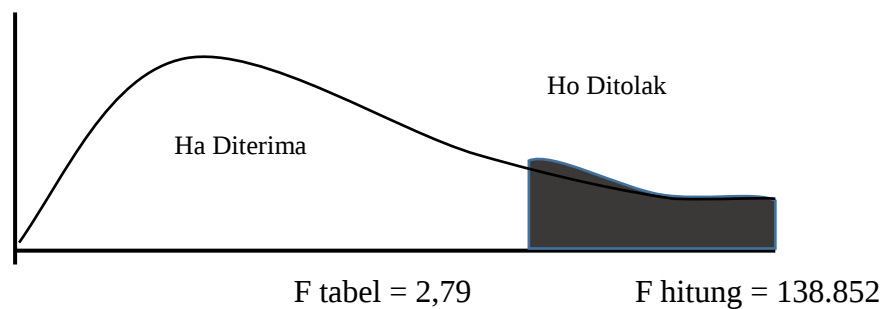
Bertujuan untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5 \%$ nilai Fhitung untuk $n = 53$ adalah sebagai berikut:

F_{tabel} : $df1 = k$ (Jumlah variabel bebas) = 3

$df2 = n - k - 1 = (53 - 3 - 1) = 49$

$F_{hitung} = 138.852$ dan $F_{tabel} = 2.79$

Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 4.5 Gambar Curva Uji Simultan

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 138.852 > F_{tabel} = 2.79$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pada PT.

Tri Sakti Purwosari Makmur

4.1.4.4 Uji Determinasi (R)

Hasil dari koefisien determinasi R^2 mengukur uji yang sangat penting dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Angka koefisien R^2 dapat memberikan gambaran seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), maka variasi dari Y. Secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali, sebaiknya jika $R^2=1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.888	1.91177
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja				

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 menunjukkan bahwa hubungan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, nilai perusahaan mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,895 \times 100\%$$

$$D = 89.5\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,895 atau 89.5% angka ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh independen yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja adalah 89.5% sedangkan 10.5% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja $0.948 < 1.674$, maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima artinya bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,348 ($sig\ 0,348 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus mengurangi beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan karyawan dan karyawan harus mengerti dengan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan

Dari hasil frekuensi beban kerja terdapat pernyataan Saya merasa target kerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan kemampuan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya dan target menjadi beban yang mempengaruhi kinerja mereka.

Sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dapat kita lihat data tabulasi sebelumnya menyatakan bahwa saya merasa target kerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan kemampuan saya, hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja

Menurut (Suradi, 2020) beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra, 2017), (Ahmad, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa beban merupakan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang harus dilaksanakan dan tidak boleh dihindarkan

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja $6.948 > 1.674$, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa tertekan dengan tuntutan peran pekerjaan yang

diberikan oleh perusahaan dan peralatan pendukung bagi karyawan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai

Dari hasil frekuensi stres kerja terdapat pernyataan Kejelasan tugas dan fungsi masing-masing pegawai sangat jelas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dapat kita lihat data tabulasi sebelumnya menyatakan bahwa struktur organisasi dan jadwal rutin yang diberlakukan oleh perusahaan membuat tertekan.

Menurut (Asmoro, 2022), stres kerja merupakan penciptaan keadaan emosional pada diri karyawan berupa tekanan psikologis, seperti perasaan tidak nyaman dan tidak nyaman di tempat kerja, sebagai akibat dari ketidakmampuan seseorang menghadapi tugas dan harapan pekerjaannya

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parasian, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa stres kerja harus bias dikontrol saat menjalankan suatu kerja agar tingkat stress kerja tidak tinggi dalam melakukan aktivitas kinerja

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja $6.827 > 1.674$, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan

tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa fokus dalam bekerja karena di tempat kerja terhindar dari kebisingan.

Dari hasil frekuensi lingkungan kerja terdapat pernyataan penerangan ditempat kerja saya tidak menyilaukan. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan merupakan salah satu hal yang penting dalam bekerja dan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kalau penerangan di perusahaan tidak memadai dan gelap akan membuat terhambatnya karyawan dalam bekerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial psikologis dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Winata, 2022). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya

4.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari uji Anova (*Analysis of Variance*) pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 138.852 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan F_{tabel} berdasarkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 49$ adalah 2.79. Dan dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hal tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$

tabel ($138.852 > 2.79$) H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

Berdasarkan hasil paparan penelitian, data dapat dilihat pada Tabel 4.13 yang dapat disimpulkan serta dijelaskan bahwa dari ketiga variabel independen dan dependent yaitu beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependent yaitu kinerja

Menurut (Farisi, 2020) kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

.