

ANALISIS HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDAN SUGAR INDUSTRI

Muhammad Rasyid
STIE Al Hikmah Medan

ABSTRAKSI

Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan Karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, dalam penelitian ini faktor yang dianalisis adalah lingkungan kerja dan stress kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji secara serentak diketahui bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Hal ini berarti bahwa dengan perubahan Gaji dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri.

Kata kunci: *lingkungan kerja, stres kerja, kinerja*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja. Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu karyawan termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, kesehatan fisik dan mental, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para karyawan secara individual atau yang timbul dari perusahaan.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Edi Sasono, 2008). Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan juga tekanan dari tugas yang banyak, secara bersamaan dapat menimbulkan stres kerja karyawan yang membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Gibson (2005: 207) stres terjadi akibat dari adanya tekanan ditempat kerja seperti kebisingan, temperatur udara, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, tidak adanya jenjang karir dan lain-lain. Hal ini merupakan kerugian bagi perusahaan, karena karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja tentu memiliki kinerja yang menurun dan berakibat pada kinerja perusahaan yang juga ikut menurun.

PT. Medan Sugar Industri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula, yang beralamat di Jalan Pulau Tanah Masa Kim 2 Medan dan lokasi perkantoran PT. Medan Sugar Industri berdampingan dengan bagian produksi atau pabrik. keadaan yang terjadi di Perusahaan tersebut masih belum mampu menghasilkan kualitas yang baik dikarenakan para pekerja yang kurang nyaman dengan suara berisik yang dihasilkan oleh mesin-mesin pabrik, suhu udara di sekitar pabrik dan karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, selain itu tingkat kreatifitas para karyawannya juga masih belum maksimal untuk memajukan dan memenuhi target produksi perusahaan serta keterlambatan karyawan sehingga tidak tepat waktu datang pada jam kerja membuat kinerja karyawan menurun. Untuk itu diharapkan kepada masing-masing pekerja untuk mampu bertanggung jawab penuh atas hasil kerjanya.

B. Rumusan Masalah

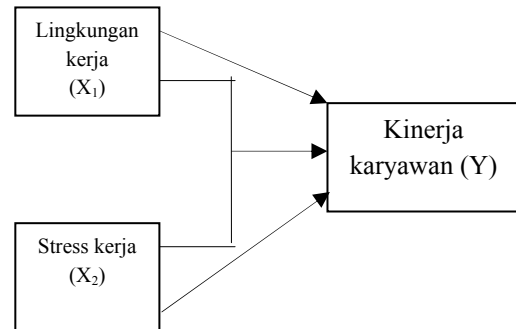
Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah : “Bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri.”

D. Kerangka Pikir

Dari beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian, sebagai berikut :



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah: Lingkungan kerja dan stress kerja secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri.”

II. LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Menurut John Whitmore (2007 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Menurut Veizal Rivai (2004: 309) mengemukakan kinerja adalah: “Merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kemudian menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009: 78), “Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore (2007 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kemudian menurut Mink (2008 :76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya : (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi dan

diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan beberapapendapat para ahli tentang dimensi atau standart kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Menurut Simamora (2005), Indikator – indikator kinerja adalah: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kreatifitas, dan (5) Tanggung jawab

5. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:11) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya Sedarmayanti (2011:12) menjelaskan lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan.

7. Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108). Menurut Robbins (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300). Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Menurut Gibson (2005: 207) Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktivitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. Peran dalam organisasi
2. Beban Kerja
3. Pengembangan Karir
4. Hubungan dalam Pekerjaan
5. Struktur dan Iklim Organisasi

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian ,Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Adapun lokasi penelitian adalah Jalan Pulau Tanah Masa KIM II Mabar Kota Medan. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai Mei 2017 sampai dengan September 2017

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Medan Sugar Industri yang berjumlah 170 orang, pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah Slovin, Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 62 orang.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2000 : 67)
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diembankan (Nitiseito 2005:25)
Stres Kerja (X_2)	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Rivai 2004:108).

Sumber :Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2017)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas Data

Kuesioner Variabel	Correted Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja(X_1) 1	0,681**	0,250	Valid
Lingkungan Kerja(X_1) 2	0,638**		Valid
Lingkungan Kerja(X_1) 3	0,604**		Valid
Lingkungan Kerja(X_1) 4	0,753**		Valid
Lingkungan Kerja(X_1) 5	0,775**		Valid
Lingkungan Kerja(X_1) 6	0,600**		Valid
Stres Kerja(X_2) 1	0,667**	0,250	Valid
Stres Kerja(X_2) 2	0,445**		Valid
Stres Kerja(X_2) 3	0,759**		Valid
Stres Kerja(X_2) 4	0,610**		Valid
Stres Kerja(X_2) 5	0,565**		Valid

Kinerja Karyawan(Y) 1	0,473**	0,250	Valid
Kinerja Karyawan(Y) 2	0,538**		Valid
Kinerja Karyawan(Y) 3	0,575**		Valid
Kinerja Karyawan(Y) 4	0,495**		Valid
Kinerja Karyawan(Y) 5	0,662**		Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel dapat dilihat nilai r hitung *Corrected item-Total Correlation* untuk indikator variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan > dari r tabel 0,250. Sehingga diambil kesimpulan semua indikator lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan layak untuk dilakukan pengujian ke tahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Nilai r tabel dengan uji 2 sisi pada signifikan 5% terhadap 62 responden adalah sebesar 0,250

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

No	Kuesioner Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penceranaan Lingkungan Kerja (X_1)	0,756	Reliabel
2	Suhu Udara	0,589	Reliabel
3	Stres Kerja (X_2)		
4	Kebisingan		
5	Kinerja Karyawan (Y)		
6	Keamanan Kerja	0,410	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari hasil output reliability, variabel lingkungan kerja menunjukkan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,756 > 0,250. Sedangkan untuk variabel stres kerja, dari hasil output reliability, menunjukkan bahwa variabel stres kerja adalah reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,589 > 0,250. Untuk variabel kinerja karyawan mempunyai *Cronbach's Alpha* 0,410 > 0,250, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), sehingga dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 21.00 For Windows*.

Tabel.4.3.
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,738	1,336		4,295	,000
1 Lingkungan Kerja	,343	,085	,516	4,024	,000
Stres Kerja	,355	,121	,377	2,943	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.738 + 0.343 X_1 + 0.355 X_2$$

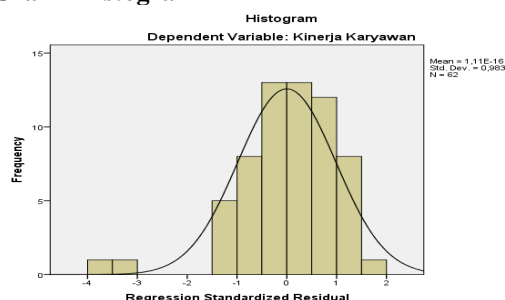
Tabel diatas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 5.738 artinya jika Lingkungan Kerja dan Stres Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 5.738. Berdasarkan hasil regresi linear berganda maka dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja(X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.343 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ dan variabel Stres Kerja (X_2) memberikan nilai koefisien sebesar 0.355 dengan tingkat signifikan $0.04 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan Uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi normal.

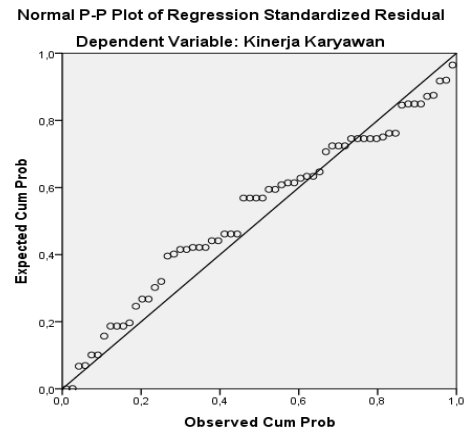
Gambar 4.1.
Grafik Histogram



Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari gambar grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena dapat dilihat dari lebih banyaknya kurva dibawah lengkungan

Gambar 4.2. Normal P-P plot



Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari gambar grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi Multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasiantar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.4 .

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.266	3.766
Stres Kerja	.266	3.766

a. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS 21.0.

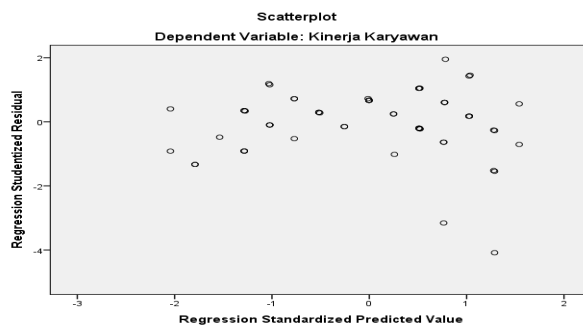
Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa:

- Nilai VIF dari nilai lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 3.766, ini berarti terjadi multikoleritas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *Tolerance* dari nilailingkungan kerja dan stres kerja lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pancaran data pada scatter plot dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelas bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah homogen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) yaitu X_1 , X_2 berupa lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel coefficient.

Tabel 4.5. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,738	1,336		4,295	,000
1 Lingkungan Kerja	,343	,085	,516	4,024	,000
Stres Kerja	,355	,121	,377	2,943	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $62 - 3 = 59$ dan taraf nyata 5% adalah 2.001. Nilai t-hitung untuk X_1 , lebih besar dari t-tabel ($4.024 > 2.001$), maka lingkungan kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan terbukti signifikan ($0.00 < 0.05$). Sedangkan untuk X_2 , nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel ($2.943 > 2.001$) maka stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan terbukti signifikan yaitu ($0.04 < 0.05$).

b. Uji F (Simultan)

Dalam Uji F (Uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu Y berupa kinerja karyawanPT. Medan Sugar Industri.

Tabel 4.6.
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112,426	2	56,213	85,020	,000 ^b
1 Residual	39,009	59	,661		
Total	151,435	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Dari uji F, didapat F_{hitung} sebesar 85.020 dengan tingkat signifikan 0.00. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85.020 > 3.15$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPT. Medan Sugar Industri.

c. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862 ^a	,742	,734	,813	1,880

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0.742. Hal ini berarti 74% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (lingkungan kerja) dan variabel X_2 (stres kerja), sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medan Sugar Industri. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.343 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung lingkungan kerja sebesar 4.024. Diketahui untuk nilai t tabel ($df = 59$, $\alpha = 0,05$) sebesar 2.001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medan Sugar Industri. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X_2) memberikan nilai koefisien 0.355 dengan tingkat signifikansi $0.04 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung stress kerja sebesar $2.983 > 2,001$.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industri. Dari uji f dapat dilihat F hitung sebesar 85.020 dengan signifikansi 0.000. Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 62$, diperoleh F tabel 3.15 dimana F hitung $> F$ tabel $85.020 > 3.15$ dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5% ($0.00 < 0.05$).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Alex. S. Nitisemito, 2005, **Manajemen Personalita Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alwi, Syafarudin, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetif**, BPFE, Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2005, “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”, Sulita, Bandung.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 “**Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja**”. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47
- Bernardin & Rusel. 2006. **Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer**.
- Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio. (2008). **Human Resource Management**. New York: Addison Wesley
- Cushway, Barry. 2012. **Performance Management**. Jakarta : PT.SUN
- Edi, Sasono. 2008. **Kinerja Sumber Daya Manusia**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. et.al. (2005). **Organizations, Behavior, Structure, Processes**. 4th ed, Richard D. Irwin Inc.
- Henry Simamora, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Mardiana. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Malayu Hasibuan. S. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan**. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.
- Mink, Oscar G., 2008. **Developing high performance people: The art of coaching**. USA: Addison-Wesley Publishing Company
- Munandar Ashar Sunyoto, 2008. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nugroho, Agung. 2005. **Strategi Jitu memilih Metode statistik Penelitian dengan SPSS**, Andi Jogjakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan**. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robbins, StephenP. 2008.**Perilaku Organisasi**.
Alih Bahasa Drs Benyamin Molan.
Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia
dan Produktivitas Kerja**. Bandung:
CV Mandar Maju.
- Sembiring, M (2012), **Manajemen Sumber
Daya Manusia**, Pusaka Setia,
Bandung.
- Siagian, P. 2007. **Manajemen sumber daya
manusia**. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2010). **Statistik Untuk Penelitian
dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00
for Windows**, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno. 2010. **Manajemen Keuangan Teori,
Konsep, dan Aplikasi**. Ekonisia,
Kampus Fakultas Ekonomi UII, Jakarta
- Whitmore, John. 2007. **Coaching For
Performance (Seni Mengarahkan
Untuk Mendongkrak Kinerja)**.PT
Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.