

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Gambaran Umum BMT BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

###### **a. Profil BMT BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

Nama Lembaga	: KSPP. Syariah BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan
Alamat	: Jl Dirgahayu 02, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, 68937
HP	: 081934992881
Telp./Fax.	: 0328 661654
Website	: <a href="http://www.bmtnujatim.com">www.bmtnujatim.com</a>
E-mail	: <a href="mailto:bmtnu_pamekasan26@yahoo.co.id">bmtnu_pamekasan26@yahoo.co.id</a>

##### **2. Sejarah Berdirinya KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

Pondok pesantren yang didirikan oleh Sayyid Sulaiman pada 264 tahun silam di desa Sidogiri Kec. Kraton Kab. Pasuruan merupakan salah satu ponpes yang mampu mengembangkan konsep ekonomi islam. Satu pengurus Ponpes Sidogiri, Mahmud Ali Zain, menjelaskan kiprah ponpes tersebut dibidang ekonomi diawali dengan keinginan untuk mandiri/ tanpa mengharapkan benantuan pihak lain, dengan mendirikan koperasi pada 1981.

Dalam perkembanganya, pengurus kopontren sidogiri dan beberapa guru Madrasah Miftahul Ulum pondok pesantren Sidogiri pada pertengahan 1997 menyelenggarakan kegiatan usaha dengan fokus simpan pinjam pola syaria<sup>h</sup> bernama Baitul Mal wa Tamwil Masalahah Mursala lil Ummah (BMT MMU).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

Usaha tersebut merespon masalah dari masyarakat sekitar pesantren yang mengatakan mulai terjerat oleh praktik ekonomi ribawi seperti dalam bentuk rentenir. Lalu Dengan memanfaatkan jaringan dari alumni dan guru pondok pesantren Sidogiri, maka dibentuklah Usaha Gabungan Terpadu (UGT). Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “BMT UGT Sidogiri”

Pada tanggal 12 Rabi’ul Awal 1418 H atau 17 Juli 1997 ditetapkanlah pendirian Koperasi BMT MMU Pasuruan yang berkependudukan di kecamatan Wonorejo Pasuruan. Saat itu kantor pelayanan pertama BMT MMU masih sewa dengan ukuran luas ±16 m dan modal awal sebesar Rp. 13.500.000,- yang terkumpul dari anggota sebanyak 148 orang, terdiri pada asatidz pengurus dan pimpinan MMU Pondok Pesantren Sidogiri.

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000.

Jadi BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. <sup>2</sup>

---

<sup>2 2</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

Pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jatidiri santri. Visi baru yaitu Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat yang kami singkat menjadi MANTAB.

Selain itu, misi Koperasi BMT UGT Sidogiri juga diperbarui yaitu mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri, menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan, memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota, memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi, memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

Dari semangat dan tekad itulah para pendiri koperasi yang pada waktu itu di motori oleh H. Mahmud Ali Zain bersama Asatidz madrasah ingin sekali meneruskan apa yang menjadi keinginan KH. Nawawi Thoyib (Alm) agar segera terwujud lembaga yang diatur rapi dan tertata bagus. Seperti dawuhnya Sayyidina Ali R.A bahwa “Suatu kebaikan yang tidak diatur secara benar akan terkalahkan oleh keburukan yang terencana dan teratur”.

Pada tahun 1996 di Probolinggo, tepatnya di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong sedang berlangsung acara seminar dan sosialisasi tentang konsep simpan pinjam syariah yang di hadiri oleh KH. Nur Muhammad Iskandar SQ dari Jakarta sebagai ketua Inkopontern, Subiakto Tjakrawardaya Menteri<sup>3</sup>

---

<sup>3 3 3</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

Koperasi dan Amin Aziz sebagai ketua PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha<sup>4</sup> Kecil) Pusat. Kemudian Ustad H. Mahmud Ali Zain mengajak teman-teman asatidz mengikuti acara tersebut.<sup>5</sup>

Tidak hanya berhenti disitu aja, namun dilanjutkan kegiatan sosialisasi tentang perbankan syariah di Pondok Pesantren Sidogiri yang di hadiri oleh Direktur utama Bank Mu'amalat Indonesia Bapak H. Zainul Bahar yang dilanjutkan dengan pelatihan BMT dengan mengirim 10 orang untuk mengikuti acara tersebut selama 6 hari.

Maka dari panduan dan materi yang telah disampaikan itulah para Asatidz yang terdiri dari H. Mahmud Ali Zain (saat itu sebagai Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri), M. Dumairi Nor (saat itu sebagai Wk. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri), dan Baihaqi Ustman (saat itu sebagai TU Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri) serta beberapa pengurus kepontren sidogiri yang terlibat, berdiskusi, dan bermusyawarah yang pada akhirnya seluruh tim pendiri sepakat untuk mendirikan koperasi BMT yang diberi nama *Baitul Mal-wat tamwil* masalah lil ummah Pasuruan di singkat BMT MMU.<sup>6</sup>

Menurut sumber dan pelaku langsung, 13.500.000,- pada waktu itu untuk dapat memutar dan memproduktifkan dana tersebut sangat banyak sekali hambatan, rintangan dan lingkungan sekitar. Namun sedikit para pendiri tersebut tidak ada yang putus asa atau menyerah bahkan menjadikan semangat untuk terus maju. BMT MMU Pasuruan tanggal 14 September 1997 disahkan sebagai Koperasi Serba Usaha dengan Badan Hukum Koperasi nomor 608/BH/KWK.13/IX/97.

---

<sup>5</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

Setelah Koperasi BMT MMU berjalan selama dua tahun maka banyak masyarakat Madrasah diniyah mendapat bantuan guru dari Pondok Pesantren Sidogiri lewat Urusan Guru Tugas (UGT) mendesak mendorong untuk didirikan koperasi dengan skop yang lebih luas yakni skop Koperasi Jawa Timur. Pada tanggal 5 Robiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor. 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan Para Simpatisan yang membayar di wilayah Jawa Timur.

Koperasi BMT UGT Sidogiri Cabang membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. BMT UGT Sidogiri saat ini telah berusia 17 tahun dan sudah memiliki lebih dari 227 unit layanan Baitul Maal Wat Tamwil/Jasa keuangan syariah. Dari sini ada dua Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKSM) yang berlatar belakang Pondok Pesantren Sidogiri. Yaitu koperasi BMT MMU dan koperasi BMT UGT. Koperasi BMT MMU beroperasi di kabupaten Pasuruan dengan memiliki 12 unit pelayanan,<sup>7</sup>

delapan antara lain merupakan BMT dengan usaha simpan pinjam pola syariah dan tiga unit merupakan unit usaha rill. Sedangkan koperasi BMT UGT, sebagaimana izin yang diperoleh, beroperasi di kabupaten/kota di Jawa Timur.

---

<sup>7 7</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

Unit pelayanan pertama Koperasi UGT beroperasi dari Surabaya, salah satu cabangnya yaitu BMT UGT Pamekasan. Tahun 2006 KSPS BMT UGT<sup>8</sup> Sidogiri Cabang Pamekasan mulai beroperasi sesuai intruksi dari pusat. Salymn Faishal saat itu ditunjuk oleh pengelola pusat untuk menjadi kepala cabang KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan dengan modal awal dari pusat.

#### **b. Badan Hukum KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

Dari segi legalitas, koperasi syariah tercantum dalam UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. Saat ini keberadaan koperasi syariah didasarkan pada Keputusan Menteri (Kepmen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Kemudian selanjutnya di terbitkan instrumen pedoman standar operasi manajemen KJKS/UJKS koperasi, pedoman penilaian kesehatan KJKS/UJKS koperasi dan pedoman pengawasan KJKS/UJKS koperasi. Adapun bentuk badan hukum BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan merujuk pada pusat dengan No. 09/BH/KWK.13/VII/2000 (22 Juli 2000)<sup>9</sup>

#### **c. Tujuan Berdirinya KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

Koperasi tersebut bermaksud menggalang kerja sama untuk membantu kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta ikut membangun perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

---

<sup>8</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

#### **d. Visi dan Misi KSPS BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

##### **1) Visi**

- a. Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syariah Islam.
- b. Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

##### **2) Misi**

- a. Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktifitas ekonomi.
- b. Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah dibidang ekonomi adalah adil, mudah dan maslahah.
- c. Meningkatkan kesejahteraan Ummat dan anggota.
- d. Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF ( Shiddiq ,jujur, tabligh,komunikatif,amanah,dipercaya,fatonah/professional.

#### **e. Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan**

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan ataupun organisasi.<sup>10</sup>

Adapun struktur organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

---

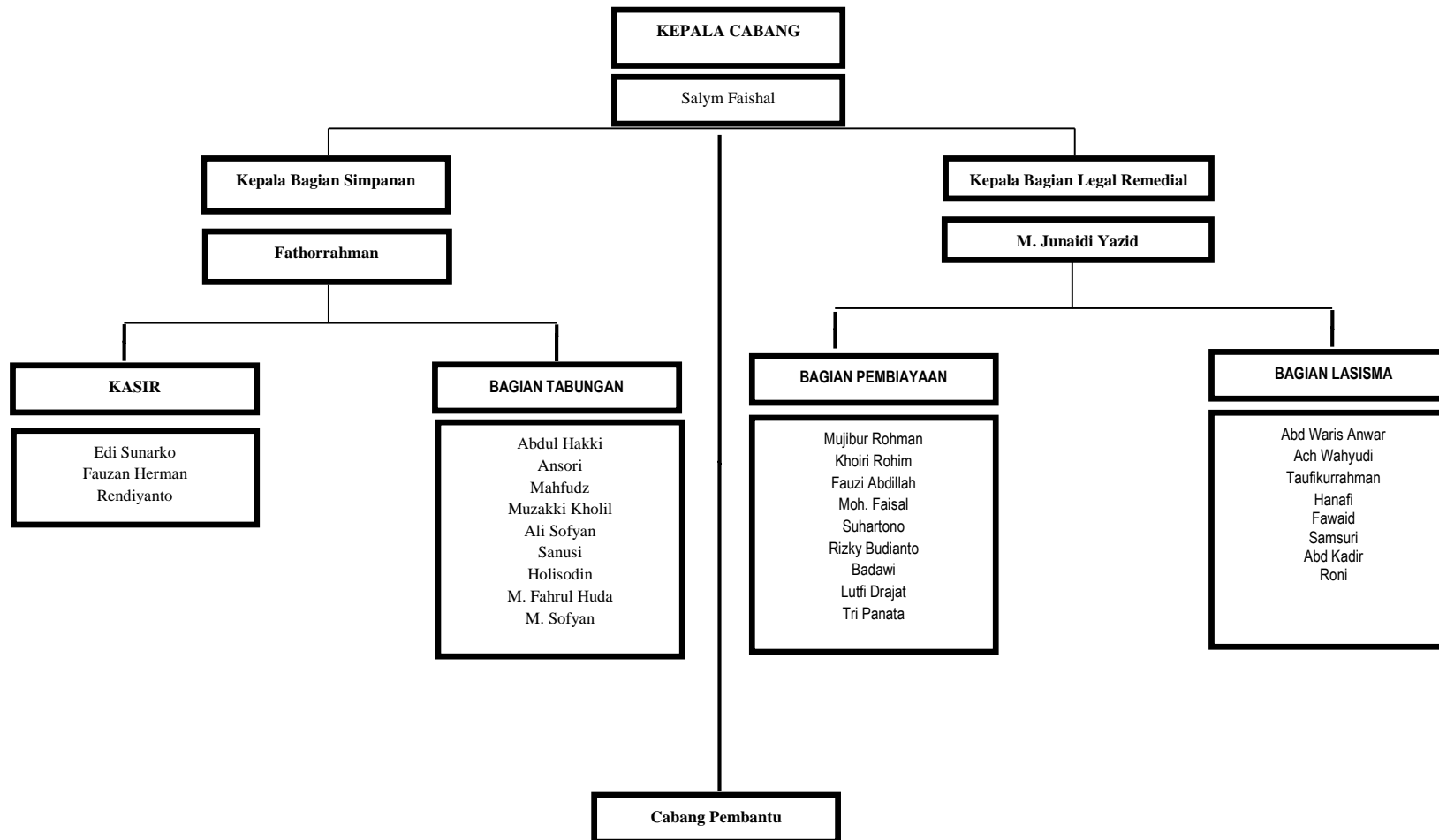
<sup>10</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020

<sup>11</sup> <http://www.bmtugtsidogiri.ac.id>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan  
**STRUKTUR PENGELOLA**  
KSPS. BMT UGT Sidogiri  
CABANG PAMEKASAN





## 1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada para responden. Penelitian ini menyebarkan 32 kuesioner kepada anggota KSPS. BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS Versi 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut ini adalah rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang disebarkan	32
Kuesioner yang kembali	32
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	32
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

## 2. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas :

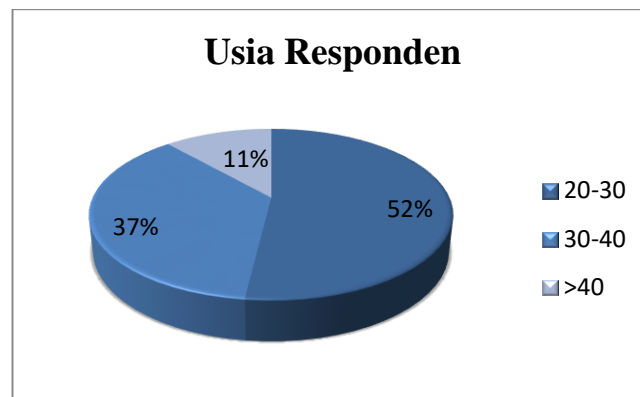
- a. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Dapat diketahui total responden yaitu 32 orang dimana total responden semuanya adalah laki-laki berjumlah 32 orang dengan presentase 100%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden. BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan adalah laki-laki.

b. Profil responden berdasarkan usia

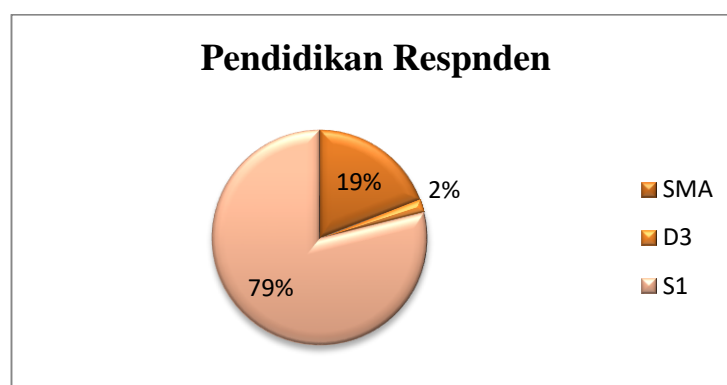
**Gambar 4.3**  
**Usia Responden**



Berdasarkan Gambar 4.3 Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden . BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan Pamekasan berusia 20-30 tahun dengan presentase 52%

c. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Gambar 4.4**  
**Pendidikan Responden**



Berdasarkan tabel 4.4 Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden . BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan Pamekasan berpendidikan S1 dengan presentase tertinggi yaitu 79% dari 32 responden.

### 3. Deskripsi Data Variabel

Dijelaskan melalui tanggapan responden, variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*, jumlah pernyataan 6 butir untuk variabel X1 mengenai Lingkungan Kerja, untuk variabel X2 sebanyak 10 butir mengenai Stres Kerja dan sebanyak 4 butir untuk variabel Y Kinerja Karyawan jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 20 butir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rincian masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1) Lingkungan Kerja (X1)

Sikap responden terkait variabel Lingkungan Kerja (X1) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

- a) Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan.
- b) Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.
- c) Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan.
- d) Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.
- e) Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- f) Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel *Customer Relationship Management*(X1)**

Item	SS		S		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	40	41,2	41	42,3	16	16,5	-	-	-	-	97	100
2.	41	42,3	43	44,3	13	13,4	-	-	-	-	97	100
3.	39	40,2	44	45,4	14	14,4	-	-	-	-	97	100
4.	46	47,4	42	43,3	9	9,3	-	-	-	-	97	100
5.	42	43,3	46	47,4	9	9,3	-	-	-	-	97	100
6.	44	45,4	48	49,5	5	5	-	-	-	-	97	100
<b>Total</b>	166	171, 1	170	175, 3	52	53,6	-	-	-	-	388	400

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item *customer relationship management*(X1) sangat setuju (SS) sebanyak 166, responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 170, responden menjawab ragu-ragu (RG) sebanyak 52, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{RG} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)\} : (\text{nx}4 \times 5) \\
 &= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (52 \times 3) + (170 \times 4) + (166 \times 5)\} : (97 \times 4 \times 5) \\
 &= \{0 + 0 + 156 + 680 + 830\} : 1.940 \\
 &= 1.666 : 1.940 \\
 &= 0,859 \times 100\% \\
 &= 85,9\% \text{ (Sangat Baik)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden sangat baik terhadap item *customer relationship management* karena berada di antara nilai 81% - 100%.

## **2) Stress Kerja (X2)**

Sikap responden terkait variabel *service quality* (X2) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

- a) Dalam menjalankan pekerjaan, saya wajib memberikan bahasa yang simple dengan banyak peraturan.
- b) Dalam bekerja, saya harus memanfaatkan waktu dengan baik.
- c) Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja. BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan menjamin kerahasiaan tabungan anggota.
- d) Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai karakter yang saya miliki.
- e) Jabatan diberi kurang pas dengan Skill . sehingga sering terjadi miskomunikasi / tidak sambung.
- f) Target yang diperusahaan menekan kerja keras saya dan mental.
- g) Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi
- h) Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan.
- i) Saya merasa kurang jelas tentang yang dibebankan kesaya.
- j) Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Stres Kerja (X2)**

Item	SS		S		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7.	42	43,3	46	47,4	9	9,3	-	-	-	-	97	100
8.	44	45,4	48	49,5	5	5	-	-	-	-	97	100
9.	38	39,2	45	46,4	14	14,4	-	-	-	-	97	100
10.	34	35,1	47	48,5	16	16,5	-	-	-	-	97	100
11.	37	38,1	45	46,4	15	15,5	-	-	-	-	97	100
12.	44	45,4	42	43,3	11	11,3	-	-	-	-	97	100
13.	40	41,2	41	42,3	16	16,5	-	-	-	-	97	100
14.	41	42,3	43	44,3	13	13,4	-	-	-	-	97	100
15.	39	40,2	44	45,4	14	14,4	-	-	-	-	97	100
16.	46	47,4	42	43,3	9	9,3	-	-	-	-	97	100
<b>Total</b>	239	246,5	273	281,5	70	72	-	-	-	-	582	600

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item Stres Kerja (X2) sangat setuju (SS) sebanyak 239, responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 273, responden menjawab ragu-ragu (RG) sebanyak 70, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{RG} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)\} : (\text{nx}6 \times 5) \\
 &= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (70 \times 3) + (273 \times 4) + (239 \times 5)\} : (97 \times 6 \times 5) \\
 &= \{0 + 0 + 210 + 1.092 + 1.195\} : 2.910
 \end{aligned}$$

$$= 2.497 : 2.910$$

$$= 0,858 \times 100\%$$

$$= 85,8\% \text{ (Sangat Baik)}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden sangat baik terhadap item *service quality* karena berada di antara nilai 81% - 100%.

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Sikap responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

- a) Saya dapat bekerja profesional dan hadir tepat waktu di tempat kerja.
- b) Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- c) Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.
- d) Saya memiliki sikap kerja yang baik.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	SS		S		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17.	39	40,2	49	50,5	9	9,3	-	-	-	-	97	100
18.	30	30,9	58	59,8	9	9,3	-	-	-	-	97	100
19.	37	38,1	47	48,5	13	13,4	-	-	-	-	97	100
20.	51	52,6	32	33	14	14,4	-	-	-	-	97	100
<b>Total</b>	157	161,8	186	191,8	45	46,4	-	-	-	-	388	400

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada item-item Kinerja Karyawan (Y) sangat setuju (SS) sebanyak 157, responden memberikan jawaban setuju (S) sebanyak 186, responden menjawab ragu-ragu (RG) sebanyak 45, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{RG} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)\} : (n \times 4 \times 5) \\
 &= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (45 \times 3) + (186 \times 4) + (157 \times 5)\} : (97 \times 4 \times 5) \\
 &= \{0 + 0 + 135 + 744 + 785\} : 1.940 \\
 &= 1.664 : 1.940 \\
 &= 0,858 \times 100\% \\
 &= 85,8\% \text{ (Sangat Baik)}
 \end{aligned}$$

Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden sangat baik terhadap item *customer loyalty* karena berada di antara nilai 81% - 100%.

#### 4. Uji kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan analisis *SPSS (Statistical Package for The Social Science)* versi 24. Berikut uji validitas dan reabilitas.

##### a. Uji Validitas

Pada kasus ini jumlah sampel ( $n$ ) = 32 dan besarnya *degree of freedom* ( $df$ ) dapat dihitung,  $(n - 2) = (32 - 2) = 30$  dan *alpha* 0,05. Hasilnya diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  0,3494. Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.



**Tabel 4.6**  
**Tabel Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,843	0,3494	Valid
	X1.2	0,938	0,3494	Valid
	X1.3	0,803	0,3494	Valid
	X1.4	0,940	0,3494	Valid
	X1.5	0,926	0,3494	Valid
	X1.6	0,743	0,3494	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,666	0,3494	Valid
	X2.2	0,733	0,3494	Valid
	X2.3	0,727	0,3494	Valid
	X2.4	0,855	0,3494	Valid
	X2.5	0,814	0,3494	Valid
	X2.6	0,700	0,3494	Valid
	X2.7	0,598	0,3494	Valid
	X2.8	0,680	0,3494	Valid
	X2.9	0,742	0,3494	Valid
	X2.10	0,688	0,3494	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,721	0,3494	Valid
	Y.2	0,698	0,3494	Valid
	Y.3	0,748	0,3494	Valid
	Y.4	0,726	0,3494	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan hasil  $r_{hitung}$  yang lebih besar dan positif daripada nilai  $r_{tabel}$ . Maka, indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $> 0,60$ . Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,931	Reliabel
Stress Kerja	0,898	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,691	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas dari semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Sehingga variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Berikut hasil uji regresi linear berganda dengan tiga variabel independen:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,082	1,734		2,931	,007
	Total_X1	,272	,116	,547	2,344	,026
	Total_X2	,122	,090	,315	1,353	,187
a. Dependent Variable: Total_Y						

Dari tabel 4. 8 Menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen (X1) 0,421 untuk variabel seleksi (X2) -0,184 dan untuk variabel motivasi kerja (X3) 0,812 dengan konstanta sebesar 2,075 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,082 + 0,272X1 + 0,122X2 + \varepsilon$$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 5,082 artinya apabila skor variabel lingkungan kerja dan stress kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan naik sebesar 5,082.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,272 artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,272.

- c. Nilai koefisien regresi stress kerja (X2) sebesar 0,122 artinya apabila variabel stress kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,122.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,082	1,734		2,931	,007		
	Total_X1	,272	,116	,547	2,344	,026	,184	5,440
	Total_X2	,122	,090	,315	1,353	,187	,184	5,440

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10. Nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

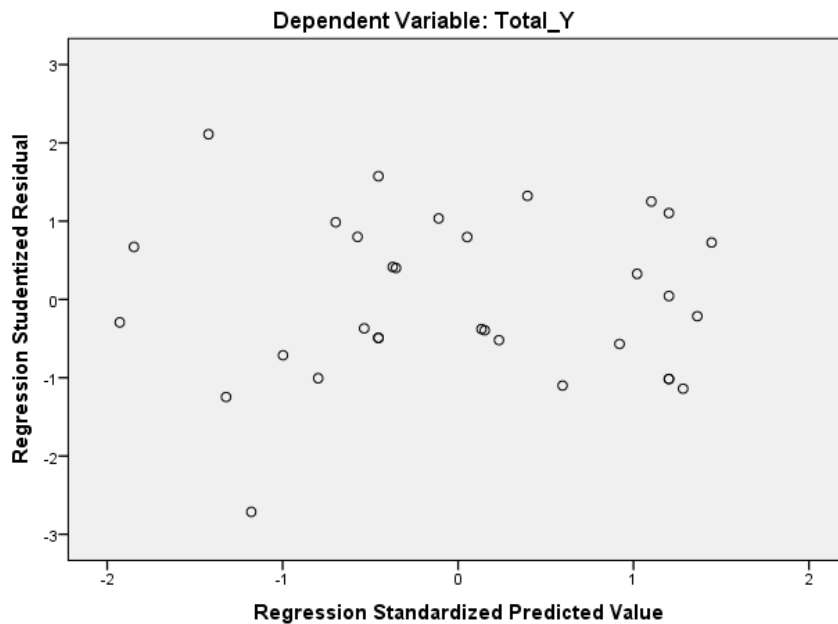
### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* dan Uji glejser.

### 1) Uji Grafik Scatterplot

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk polan tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot***  
Scatterplot



Berdasarkan gambar diatas hasil dari output SPSS 24, grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2) Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat dideteksi apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,831	2	,415	1,665	,207 <sup>b</sup>
	Residual	7,236	29	,250		
	Total	8,067	31			
a. Dependent Variable: Abs_Res						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,207 > \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 <sup>a</sup>	,710	,690	,991	2,328
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Berdasarkan tabel 4.11 nilai output SPSS Durbin-Watson sebesar 2,328 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  menggunakan derajat 5% dengan jumlah sampel 32 dan variabel bebas 2, nilai  $DW=2,328$  menunjukkan berada diantara  $dU=1,5736$  dan nilai  $4-dU=2,4226$  ( $dU < DW < 4-dU$ ) = (1,5736 < 2,328 < 2,4264), sehingga tidak terjadi autokorelasi.

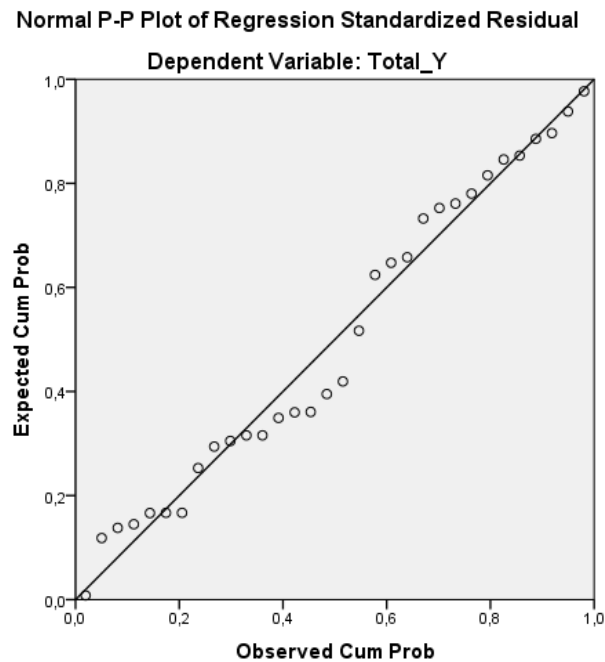
#### **d. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot* dan *One-Sample Kolomogorovv-smirnov*.

##### **1) Uji Grafik normal *Probability Plot***

Uji Normalitas dengan menggunakan uji grafik normal *Probability Plot*, dapat dideteksi apakah berdistribusi normal atau tidaknya yaitu apabila penyebaran data mengikuti garis normal.

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P.P Plot**



Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji *One-Sample Kolmogorov-smirnov*.

Uji Normalitas dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-smirnov*. dapat dideteksi apakah berdistribusi normal atau tidaknya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 5%. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka data yang dianalisis berdistribusi normal, begitupun sebaliknya.



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-smirnov*.**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95846388
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,083
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut berdistribusi normal.

## **B. Pembuktian Hipotesis**

### **1. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat Y yang dapat diterangkan oleh keragaman variabel bebas X, sehingga koefisien akan menunjukkan dan menjelaskan hasil berkenaan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 <sup>a</sup>	,710	,690	,991	2,528
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Berdasarkan tabel 4.13 Dapat dilihat bahwa:

- a. Besarnya nilai R adalah 0,843, ini artinya bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1) yaitu sebesar 84,3%.
- b. Besarnya nilai R square ( $R^2$ ) adalah 0,710, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 71%.
- c. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,690. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69%, sedangkan sisanya 31% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,741	2	34,870	35,509	,000 <sup>b</sup>
	Residual	28,478	29	,982		
	Total	98,219	31			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Berdasarkan tabel 4.14 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Besarnya angka  $F_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  yaitu  $F_{tabel} (k-1= 2-1), (n-k-1= 32-2-1) = (1, 29)$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $F_{tabel}$  sebesar 4,18.

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka  $F_{hitung}$  sebesar  $35,509 > F_{tabel}$  sebesar 4,18. dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan,

### 3. Uji t (Uji Individual / Parsial)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat

Berikut hasil uji signifikan secara parsial:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	5,082	1,734		2,931	,007
	Total_X1	,272	,116	,547	2,344	,026
	Total_X2	,122	,090	,315	1,353	,187

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel 4.15 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu pula sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Besarnya angkat  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $(\alpha/2) = (0,05/2) = 0,025$  dan  $df = (n-k)$  atau  $(32-2) = 30$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,0422. Sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,344 > t_{tabel} 2,0422$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan angka signifikansi  $0,02 < \alpha = 0,05$ .
- b. Sedangkan variabel Stress Kerja berdasarkan perhitungannya diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,353 < t_{tabel} 2,0422$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan dengan angka signifikansi  $0,187 > \alpha = 0,05$ .

### C. Pembahasan

1.  $H_1$  : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,272. Berarti Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap terjadi peningkatan 1 satuan pada besaran Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,272. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel Lingkungan Kerja diperoleh t hitung sebesar 2,344 lebih besar dari t tabel 2,0422 dengan taraf signifikan 0,026 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang dirancang baik oleh BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan memberikan pengaruh atau dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Lingkungan Kerja yang nyaman, aman dan kondusif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi. Dengan Lingkungan Kerja yang nyaman membuat karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja fisik yang nyaman karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya ketika dapat

berhubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerjanya hal ini didasarkan pada alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan yang terjalin dengan baik, karyawan akan saling membantu dan berkomunikasi dengan baik satu sama lain hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan harus dapat memberikan atau menyediakan ruang kerja serta fasilitas yang lengkap dan nyaman bagi para karyawannya hal ini bertujuan untuk menjaga kenyamanan kerja karyawan dan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Mohammad Soe' oed Hakam (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang" bahwa Dalam penelitian tersebut lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra, Agoes Ganesha Rahyuda (2013) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Penguji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar" menyatakan bahwa Dalam penelitian tersebut stress kerja dan lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik memang benar mampu mempengaruhi stres kerja karyawan.

2. H<sub>2</sub> : Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Pamekasan.

Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel stress kerja yaitu 0,122. sehingga setiap terjadi peningkatan 1 satuan pada besaran stress kerja maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,122. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) diketahui variabel stress kerja diperoleh t hitung sebesar 1,353 lebih kecil dari t tabel 2,0422 dengan taraf signifikan 0,187 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stress kerja yang dipersepsi dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi serta struktur organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut didasarkan pada alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator tuntutan tugas tidak berdampak terhadap tingkat stress karyawan sehingga hal ini tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawannya. BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan harus dapat memahami kondisi dari masing-masing karyawan supaya tidak terjadi tingkat stress kerja yang tinggi bagi para karyawannya. Tingkat stress kerja yang tinggi berdampak pada menurunnya semangat kerja para karyawan serta dapat terjadi kinerja yang buruk

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manad” yang menyatakan bahwa Dalam penelitian tersebut stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H<sub>3</sub> : Pengaruh Lingkungan kerja, stress kerja terhadap kinerja Karyawan  
BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh angka F hitung sebesar 35,509 > F tabel sebesar 4,18. dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian, secara simultan Lingkungan kerja, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui juga Besarnya nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,710, angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 71%. Dan Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,690. Ini berarti kontribusi variasi variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69%, sedangkan sisanya 31% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



