

## **BAB IV**

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

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Profil BPRS Sarana Prima Mandiri**

###### **a. Sejarah BPRS Sarana Prima Mandiri**

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.<sup>1</sup>

PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk kami bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan dan di Jalan Raya Larangan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi di Bank Syariah SPM melalui produk Tabungan

---

<sup>1</sup>[www.banksyariahSPM.co.id](http://www.banksyariahSPM.co.id)

Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah siap kami salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui produk pembiayaan prinsip Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard.<sup>2</sup> Dan satu lagi Kantor Kas yang dimiliki oleh Bank Syariah SPM yaitu terdapat di Jalan Raya Sumenep yang diresmikan pada tanggal 28 April 2018 lalu oleh direktur utama Bank Syariah SPM yaitu Slamet Rianto.

Jaringan kerja PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

#### **b. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan**

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

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

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

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

##### **3) Motto**

“Bersyariah Menuju Berkah”

---

<sup>2</sup>Brosur terlampir

### **c. Produk BPRS Sarana Prima Mandiri**

#### **1) Produk Pendanaan**

- a) Tabungan Multi Guna
- b) Tabungan Taubah
- c) Tabungan Tarbiyah
- d) Tabungan Ibadiah
- e) Deposito

#### **2) Produk Pembiayaan**

- a) Murabahah
- b) Mudharabah/ Musyarakah
- c) Pembiayaan Multijasa
- d) TABAROK (tanpa agunan dan barokah)
- e) Gadai Emas iB<sup>3</sup>

### **d. Bentuk / Badan Hukum**

Bank syariah pertama kali di Indonesia sekitar tahun 1992 didasarkan pada undang-undang nomor 7 tahun 1992 sebagai landasan hukum bank dan peraturan pemerintah nomor 72 tahun 1992 tentang bank umum berdasarkan prinsip bagi hasil sebagai landasan hukum bank umum syariah dan peraturan pemerintah nomor 73 tentang bank pengkreditan rakyat syariah .

Sesuai dengan perkembangan perbankan, maka undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan disempurnakan dengan undang-undang nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan dan juga tercakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah.

---

<sup>3</sup> [www.banksyariahSPM.co.id](http://www.banksyariahSPM.co.id)

Pada tahun-tahun berikutnya, bank Indonesia ( BI ) merevisi aturan bank pengkreditan rakyat syariah ( BPR Syariah ). Ketentuan baru ini dibuat untuk memberikan landasan hukum yang lebih jelas mengenai syarat dan tata cara pendirian BPR Syariah. Aturan baru ini tertuang dalam peraturan bank Indonesia Nomor 11/23/PBI/2009 tentang bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang mulai berlaku 1 Juli 2009.

Dengan adanya peraturan hukum tersebut, maka sudah jelas bahwa didirikannya BPR Syariah adalah bertujuan untuk menghindari riba, mengamalkan prinsip-prinsip syariah dalam perbankan khususnya Bank Pengkreditan Rakyat untuk kemaslahatan bersama.

Didalam Al-qur'an terdapat beberapa ayat yang menyinggung tentang pelarangan riba, diantaranya:

1. Ar-rum:39
2. Al-Baqarah :130 dan 275-278
3. An-Nisa': 146

Selanjutnya banyak hadits yang terkait dengan pelarangan riba. Salah satunya yaitu:

“ Rasulullah SAW melaknat orang yang memakan riba, orang yang memberi makan riba, penulis dan saksi riba. Mereka semua adalah sama.”( HR.Muslim). Dan dalam kaidah fiqh juga disebutkan bahwa “ apabila hukum syara' dilaksanakan, maka pastilah akan tercipta kemaslahatan.

**Tabel 4.1**

**Komposisi Pemegang Saham PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**

No.	Nama	Jumlah Saham (Lembar)	Jumlah yang Disetor (Rupiah)	Persentase Kepemilikan
1.	H. Achmad Sanusi	4100	4.100.000.000	82,40%
2.	Drs. H. Amiril, M.Si	438	438.000.000	8,8%
3.	Dr. Alwi, M.Hum	438	438.000.000	8,8%
<b>Jumlah</b>		<b>4976</b>	<b>4.976.000.000</b>	<b>100 %</b>

**Sumber:** Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Maret 2019.

**Tabel 4.2**

**Jaringan Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**

No	Jaringan Kantor	Alamat	No. Telepon
1.	Kantor Pusat	Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan	Telp. (0324) 326696
2.	Kantor Cabang Bangkalan	Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan	Telp. (031) 3095382
3.	Kantor Kas Kamal	Jl. Raya Kamal (Pasar Kamal), Bangkalan	Telp. (031) 30171776
4.	Kantor Kas Arosbaya	Dusun Lebak Selatan Arosbaya (Pasar Arosbaya), Bangkalan	Telp. (031) 30540004
5.	Kantor Kas Bandaran	Jl. Raya Bandaran Tlanakan Pamekasan	Telp. 085231749402
6.	Kantor Kas Larangan	Jl. Talang Siring (Pasar Larangan) Pamekasan	Telp.-
7.	Payment Point Ummul Quro	Komplek Pondok Pesantren Ummul Quro As Suyuti Plakpak Pamekasan	Telp.-

**Sumber:** Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

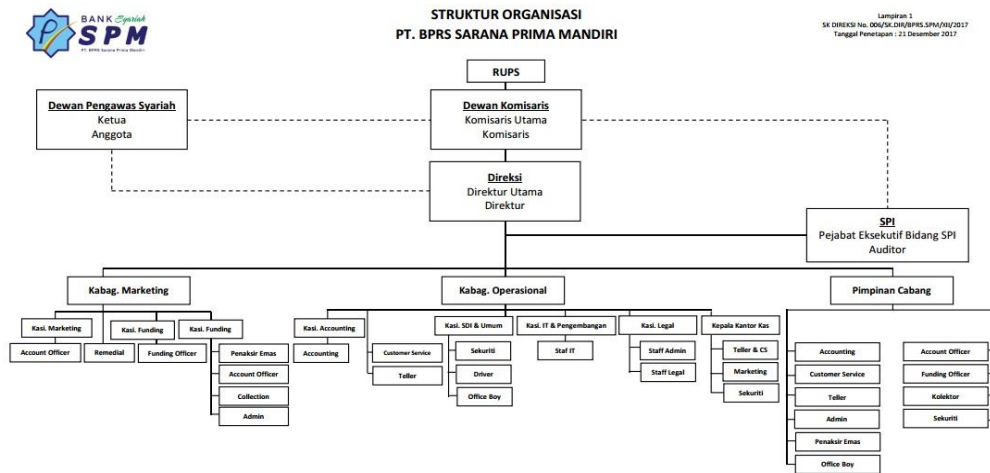
**2. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan**

Struktur organisasi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan merupakan aspek yang paling menentukan untuk perkembangan

perusahaan yang memperlihatkan kejelasan hubungan dan tugas-tugas bagian struktural. Struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai berikut.

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri**



**Sumber:** Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) berada di puncak organisasi. Dewan Pengawas Syariah (DPS) memiliki wewenang untuk memberikan nasihat dan saran syariah khususnya yang berhubungan dengan produk-produk yang akan di keluarkan oleh bank syariah tersebut. Dalam kegiatan operasional bank dikepalai oleh seorang direksi yang di dampingi oleh seorang direksi lainnya. Dewan direksi membawahi tiga kepala bagian yaitu kepala bagian marketing, kepala bagian operasional, dan pimpinan cabang. Manajemen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai berikut:

**a. Dewan Komisaris :**

- 1) Komisaris Utama : H. Achmad Sanusi
- 2) Komisaris : Drs. H. Amiril, Msi
- 3) Komisaris : Dr. Alwi, M.Hum

**b. Direksi :**

- 1) Direktur Utama : Slamet Riyanto
- 2) Direktur : H. Surahman, SE

**c. Dewan Pengawas Syariah :**

- 1) Ketua : Lailur Rahman, Lc
- 2) Anggota : Moh Zahid, M.Ag

**Tabel 4.3**

**Standart Operating Prosedur (SOP) Bagian / Divisi PT. BPRS Sarana Prima**

**Mandiri Kantor Pusat Pamekasan**

<b>FUNGSI</b>	<b>TUGAS &amp; TANGGUNG JAWAB</b>
<b>Direktur Utama</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1. Direktur Utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi mewakili Bank</li><li>2. Memimpin, merencana, mengkoordinir, mengawasi, dan mengembangkan kebijakan terhadap seluruh bagian yang dibawahnya sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai.</li></ul>
<b>Kabag Operasional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1. Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional Kantor Pusat Bank.</li><li>2. Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah</li></ul>
<b>Kabag. Marketing</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1. Mengevaluasi kinerja semua <i>Account Officer Funding</i> dan <i>Lending</i>.</li><li>2. Menyimpan atau mengarsip data-data perolehan nasabah.</li><li>3. Membantu <i>maintenance</i> nasabah <i>Account Officer Funding</i> dan <i>Lending</i>.</li><li>4. Mengawasi kinerja <i>collector</i> (penagih).</li><li>5. Menjaga pembiayaan kolektibilitas 1,2, dan 3.</li></ul>
<b>Kasi Funding dan Lending</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1. Mengkordinasi <i>Account Officer</i> atas perolehan dana.</li><li>2. Mengawasi kinerja <i>Account Officer</i> mulai</li></ul>

	pencairan sampai pelunasan.
<b><i>Teller</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayani nasabah dengan Standar Layanan <i>Excellent</i>.</li> <li>2. Fokus pada uang yang masuk, jumlah nominal, keaslian uang, dan kecakapan menghitung uang baik tunai maupun non tunai.</li> <li>3. Menghitung slip atau voucher transaksi yang disesuaikan dengan jumlah fisik uang yang ada.</li> <li>4. <i>Stock opname</i> uang yang masuk dan uang yang keluar.</li> <li>5. Fokus pada nasabah yang mengantre untuk memberikan layanan tercepat dan benar.</li> <li>6. Memberikan arahan kepada nasabah.</li> </ol>
<b><i>Customer Service</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayani nasabah yang ingin membuka rekening dan membantu memberikan keterangan pada formulir serta mengarahkan nasabah ke <i>teller</i>.</li> <li>2. Menggunakan Standar Layanan <i>Excellent</i> dan selalu membantu nasabah yang belum puas.</li> <li>3. Memberikan informasi tentang <i>funding</i> dan <i>lending</i> secara detail untuk semua produk.</li> </ol>
<b><i>Account Officer Funding</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memasarkan semua produk tabungan yang dimiliki oleh BPRS Sarana Prima Mandiri.</li> <li>3. Menyediakan layanan antar jemput kepada nasabah.</li> </ol>
<b><i>Account Officer Lending</i></b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memberikan pembiayaan kepada masyarakat menggunakan akad musyarakah, mudharabah, ijarah, dan lain-lain.</li> <li>2. Menjaga kelolaan rekening mulai pencairan sampai pelunasan dan <i>maintenance</i> (memelihara) nasabah apabila nasabah sudah mulai jenuh dengan usaha yang dijalankan.</li> <li>3. Menawarkan pembiayaan kembali kepada nasabah yang sudah melunasi pembiayaannya.</li> </ol>
<b>Penaksir Gadai Emas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menaksir dan menawarkan gadai emas berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan.</li> <li>2. Menjaga dan memelihara nasabah gadai emas mulai pencairan sampai pelunasan.</li> </ol>



<p><b><i>Appraisal</i></b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menilai jaminan nasabah mulai dari harga pasar, harga taksasi, dan harga likuiditas.</li> <li>2. Menaksir ulang jaminan jika sudah lebih dari 1 tahun.</li> <li>3. Mencetak berita acara penilaian.</li> <li>4. Membantu mengeksekusi jaminan secara syariah apabila nasabah tidak mampu membayar.</li> <li>5. Melakukan <i>checking</i> tanah disesuaikan dengan SHM (Sertifikat Hak Milik), SHGB (Sertifikat Hak Guna Bangunan), dan lain-lain.</li> </ol>
<p><b><i>Collection / Kolektor</i></b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan penagihan terhadap nasabah pembiayaan yang telah menunggak &gt; 2 bulan</li> <li>2. Melaksanakan harian hasil penagihan</li> <li>3. Melaksanakan PPAPU dan PPT dan Prinsip Mengenal Nasabah</li> </ol>
<p><b>Sistem Pengendalian Internal (SPI)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengawasi seluruh aktivitas transaksi baik tunai maupun non tunai.</li> <li>2. Mengawasi kebijakan direksi.</li> <li>3. Mengawasi kebijakan komisaris.</li> <li>4. Mengawasi kepatuhan direksi dalam pelaksanaan prinsip syariah dalam menjalankan pengawasan internal perbankan.</li> <li>5. Mengawasi dan mengontrol semua arus kas (<i>cash in</i> dan <i>cash out</i>)</li> <li>6. Mengawasi semua transaksi kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.</li> </ol>
<p><b>Sumber Daya Insani (SDI)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui kebutuhan perusahaan atas penempatan karyawan baik di <i>front office</i> maupun <i>back office</i>.</li> <li>2. Menjaga kualitas karyawan terhadap pelayanan nasabah.</li> <li>3. Menjaga dan menghitung serta menginventaris semua peralatan di kantor.</li> <li>4. Mengatur pengadaan barang di kantor yang dibutuhkan, seperti <i>voucher</i>, dokumen, dan laporan keuangan.</li> <li>5. Menempatkan dan mengefisiensi suatu dokumen pada suatu tempat.</li> <li>6. Memperpanjang kontrak karyawan atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif).</li> <li>7. Membuat SK pengangkatan pegawai tetap dan</li> </ol>

	<p>non tetap atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif).</p> <p>8. Mengatur tata ruang baik direksi maupun yang lainnya.</p> <p>9. Mengatur kebutuhan kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.</p>
<b><i>Office Boy &amp; Security</i></b>	<p>1. Melaksanakan tugas dan pemeliharaan, kerapian dan keindahan bank.</p> <p>2. Memelihara dan mengamankan barang inventaris milik bank.</p> <p>3. Memelihara dan mengamankan gedung milik bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.</p>

**Sumber:** Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

### **3. Deskripsi Data Penelitian dan Responden**

#### **a. Deskripsi Data Penelitian**

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Penelitian ini menyebar 70 kuesioner kepada karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan *saturation sampling*. Dikatakan *saturation sampling* (sampel jenuh) karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 70 sampel. Syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner:

**Tabel 4.4**

**Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Kuesioner</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebarakan	70
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

**Sumber:** Dataprimer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 70, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 70. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

**b. Deskripsi Data Responden**

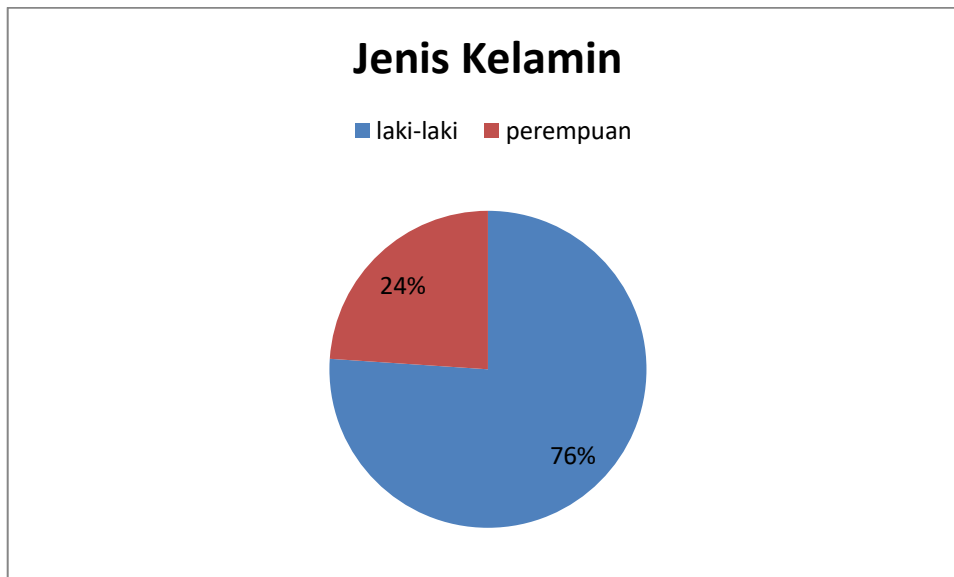
Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas:

**1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data mengenai jenis kelamin kayawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



**Sumber:** Data primer diolah peneliti 2020.

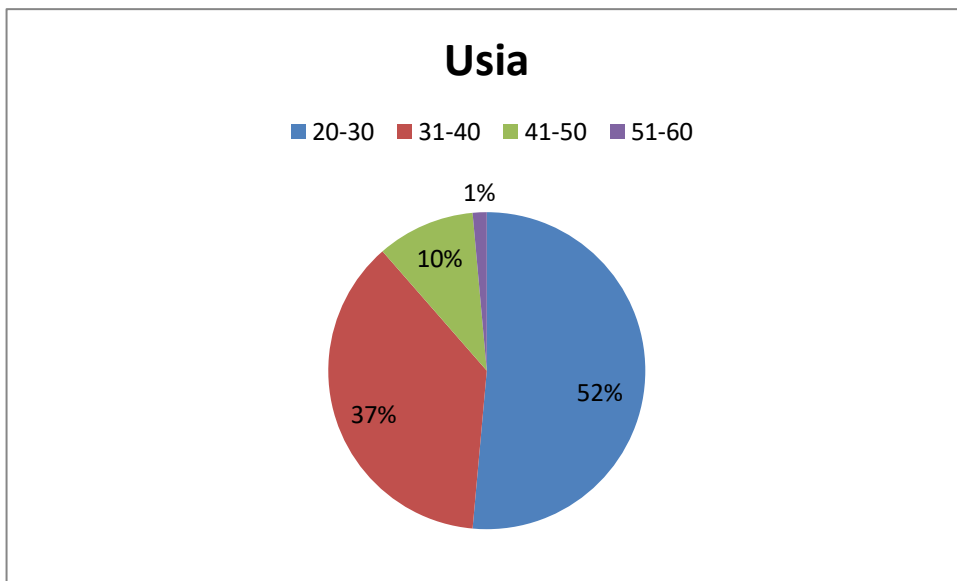
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 54 orang dengan presentase sebesar 76%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 16 karyawan dengan presentase 24%.

**2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 51-60 tahun. Adapun usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



**Sumber:** Data primer diolah peneliti 2020.

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa umur karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 20-30 tahun berjumlah 36 orang dengan presentase 52%, 31-40 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 37%, dan 41-50 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 10% dan 51-60 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yaitu pada usia 20-30 tahun dengan presentase 52%.

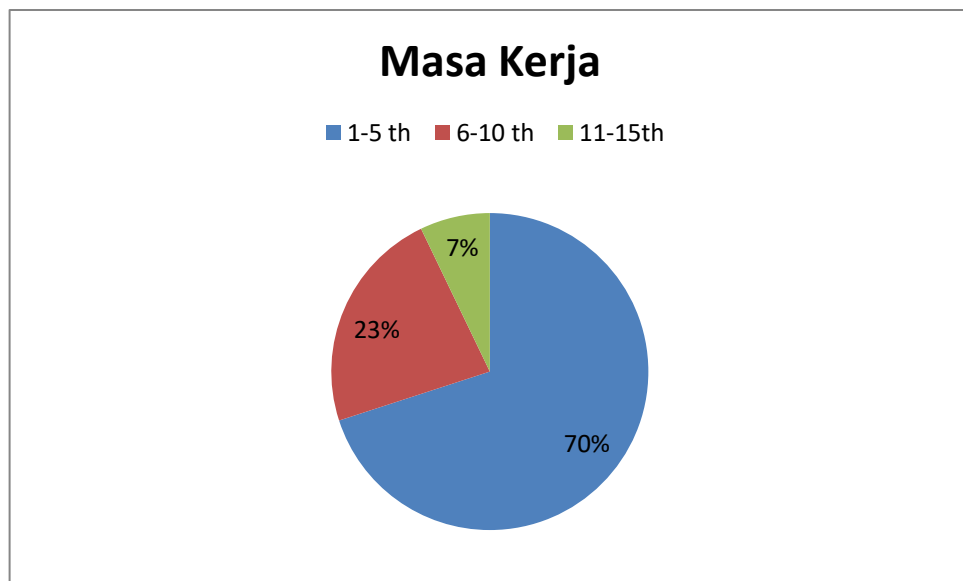
**3) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-15 tahun. Adapun masa kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

Kantor Pusat Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**



**Sumber:** Data primer diolah peneliti 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 1-5 tahun berjumlah 49 orang dengan presentase 70%, 6-10 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 23%, dan 11-15 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 7%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan presentase 70%.

**c. Deskripsi Variabel**

Tanggapan karyawan berpartisipasi pada penelitian ini (responden) dapat dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel bebas terdiri dari Kualitas Hasil

Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah pernyataan 6 butir, dan Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan jumlah pernyataan 12 butir. Sedangkan Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan jumlah pernyataan 10 butir.

### 1) Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

- a) Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.
- b) Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.
- c) Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- d) Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.
- e) Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- f) Perlengkapan pekerjaan yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.

**Tabel 4.5**

#### **Respon terhadap Pernyataan $X_1$**

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	32	45,7	29	41,4	8	11,4	1	1,4	-	-	70
2	21	30,0	37	52,9	10	14,3	1	1,4	1	1,4	70
3	19	27,1	42	60,0	9	12,9	-	-	-	-	70
4	29	41,4	31	44,3	10	14,3	-	-	-	-	70
5	14	20,0	29	41,4	24	34,3	3	4,3	-	-	70

6	3	4,3	42	60,0	19	27,1	4	5,7	2	2,9	70
<b>Jumlah</b>	<b>118</b>		<b>210</b>		<b>80</b>		<b>9</b>		<b>3</b>		<b>420</b>

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Lingkungan Kerja sebanyak 118 responden sangat setuju, 210 responden setuju, 80 responden ragu, 9 responden tidak setuju, dan 3 responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

## 2) Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

- a) Tugas yang diberikan kepada saya, terlalu sulit dan kompleks.
- b) Dengan adanya beban kerja yang berlebih, saya merasa tertekan.
- c) Saya harus menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
- d) Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan dalam jangka waktu satu hari.
- e) Dalam kondisi tertentu, atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.
- f) Adanya pengawasan yang buruk membuat saya dalam menjalankan tugas tidak efektif.
- g) Adanya seorang supervisi yang buruk membuat saya bingung dalam memahami pekerjaan.
- h) Saya merasa lingkungan kerja saya tidak mendukung pekerjaan saya.



- i) Tempat kerja saya tidak nyaman untuk melaksanakan pekerjaan saya.
- j) Atasan saya tidak pernah memberikan pujian atas pekerjaan yang saya lakukan.
- k) Hubungan yang tidak harmonis dengan teman saya merasa tertekan.
- l) Masalah-masalah yang terjadi pada pasangan saya, membuat saya mudah marah.

**Tabel 4.6**

**Respon terhadap Pernyataan X<sub>2</sub>**

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Tota l
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	3	4,3	42	60,0	19	27,1	4	5,7	2	2,9	70
<b>2</b>	17	24,3	39	55,7	14	20,0	-	-	-	-	70
<b>3</b>	19	27,1	47	67,1	4	5,7	-	-	-	-	70
<b>4</b>	19	27,1	45	64,3	6	8,6	-	-	-	-	70
<b>5</b>	11	15,7	33	47,1	21	30,0	4	5,7	1	1,4	70
<b>6</b>	10	14,3	40	57,1	17	24,3	3	4,3	-	-	70
<b>7</b>	13	18,6	46	65,7	9	12,9	2	2,9	-	-	70
<b>8</b>	9	12,9	45	64,3	16	22,9	-	-	-	-	70
<b>9</b>	18	25,7	43	61,4	7	10,0	2	2,9	-	-	70
<b>10</b>	19	27,1	46	65,7	5	7,1	-	-	-	-	70
<b>11</b>	31	44,3	34	48,6	4	5,7	1	1,4	-	-	70
<b>12</b>	2	2,9	33	47,1	26	37,1	6	8,6	3	4,3	70

<b>Jumlah</b>	<b>171</b>		<b>493</b>		<b>148</b>		<b>2</b>				<b>840</b>
							<b>2</b>		<b>6</b>		

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Stres Kerja sebanyak 171 responden sangat setuju, 493 responden setuju, 148 responden ragu, 22 responden tidak setuju, dan 6 responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

- a) Saya memiliki sikap kerja yang positif.
- b) Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.
- d) Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai tugas yang ditentukan perusahaan.
- e) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.
- f) Saya dapat hadir tepat waktu di tempat kerja.
- g) Saya dapat menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah di tentukan.
- h) Saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas.
- i) Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.
- j) Saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah.

**Tabel 4.7**

#### **Respon terhadap Pernyataan Y**

<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>R</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Tota</b>
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	
<b>1</b>	14	20,0	45	64,3	9		2	2,9	-	-	70

						12,9					
<b>2</b>	17	24,3	39	55,7	14	20,0	-	-	-	-	70
<b>3</b>	19	27,1	47	67,1	4	5,7	-	-	-	-	70
<b>4</b>	19	27,1	45	64,3	6	8,6	-	-	-	-	70
<b>5</b>	11	15,7	33	47,1	21	30,0	4	5,7	1	1,4	70
<b>6</b>	10	14,3	40	57,1	17	24,3	3	4,3	-	-	70
<b>7</b>	13	18,6	46	65,7	9	12,9	2	2,9	-	-	70
<b>8</b>	9	12,9	45	64,3	16	22,9	-	-	-	-	70
<b>9</b>	18	25,7	43	61,4	7	10,0	2	2,9			70
<b>10</b>	19	27,1	46	65,7	5	7,1					70
<b>Jumlah</b>	<b>149</b>		<b>429</b>		<b>11</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>700</b>
					<b>2</b>		<b>3</b>				

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Kinerja Karyawan sebanyak 149 responden sangat setuju, 429 responden setuju, 112 responden ragu, 13 responden tidak setuju, dan sebanyak 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 28 butir pernyataan, 6 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), 12 butir pernyataan untuk variabel Stres Kerja ( $X_2$ ), dan 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan *alpha* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel 70 dan *alpha* 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,2352. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel  $X_1$  yaitu Lingkungan Kerja, dan pernyataan variabel  $X_2$  yaitu Stres Kerja, serta item pernyataan pada variabel  $Y$  yaitu Kinerja Karyawan dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,2352. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya:

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	X1.1	0,496**	0,2352	Valid
	X1.2	0,737**	0,2352	Valid
	X1.3	0,660**	0,2352	Valid
	X1.4	0,728**	0,2352	Valid

	X1.5	0,676*	0,2352	Valid
	X1.6	0,629**	0,2352	Valid
<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,465*	0,2352	Valid
	X2.2	0,506*	0,2352	Valid
	X2.3	0,556*	0,2352	Valid
	X2.4	0,798*	0,2352	Valid
	X2.5	0,522*	0,2352	Valid
	X2.6	0,616*	0,2352	Valid
	X2.7	0,668*	0,2352	Valid
	X2.8	0,567**	0,2352	Valid
	X2.9	0,755*	0,2352	Valid
	X2.10	0,788**	0,2352	Valid
	X2.11	0,245*	0,2352	Valid
	X2.12	0,574**	0,2352	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,719**	0,2352	Valid
	Y.2	0,599**	0,2352	Valid
	Y.3	0,572*	0,2352	Valid
	Y.4	0,807**	0,2352	Valid
	Y.5	0,487**	0,2352	Valid
	Y.6	0,609**	0,2352	Valid
	Y.7	0,742**	0,2352	Valid
	Y.8	0,583**	0,2352	Valid
	Y.9	0,778**	0,2352	Valid
	Y.10	0,802**	0,2352	Valid

Keterangan: \*\*Korelasi signifikan diatas 0,01

\*Korelasi signifikan diatas 0,05

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

## b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *AlphaCronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

**Tabel 4.9**

### **Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai <i>Alpha Cronbach</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan (X1)</b>	0,728	Reliabel
<b>Stres Kerja (X2)</b>	0,815	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,853	Reliabel

**Sumber:** Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2020.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,6. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model regresi termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi

klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) versi 23. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

**a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pada model regresi. 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 4.10**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
1 (Constant)	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,606	1,649
Stres Kerja (X2)	0,606	1,649

**Sumber:** Output SPSS, Data diolah peneliti, 2020

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

**b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pada uji autokolerasi ini menggunakan

uji *Durbin–Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>c,d</sup>**

Model	R	R Square <sup>b</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.921	1.212	1.625

a. Predictors: Stres Kerja(X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber:** Output SPSS, 2020

Tabel tersebut menyatakan nilai DW sebesar 1,625, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dan derajat kepercayaan yang digunakan 5%. Pada tabel DW dengan melihat jumlah sampel  $n = 70$  dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini ( $k=2$ ), didapati nilai  $d_L$  dan  $d_U$  sebagai berikut.

**Tabel 4.12**

**Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi**

$d_L$	$d_U$	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,5542	1,6715	2,4458	2,3285	1,625	Tidak ada keputusan

**Sumber:** Tabel Durbin-Watson



Nilai DW sebesar 1,625 lebih besar dari nilai  $d_L$  dan lebih kecil dari nilai  $d_U$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ada keputusan. Sehingga data tersebut perlu di uji kembali dengan metode Cochrane Orcutt yaitu dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Autokolerasi setelah Perbaikan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.920	1.19663	2.006

a. Predictors: (Constant), LAG\_X2, LAG\_X1

b. Dependent Variable: LAG\_Y

**Sumber:** Output SPSS, 2020

Tabel tersebut menyatakan jika nilai DW sebesar 2,006, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi setelah Perbaikan**

$d_L$	$d_U$	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,5542	1,6715	2,4458	2,3285	2,006	Tidak terjadi autokorelasi

**Sumber:** Tabel Durbin-Watson

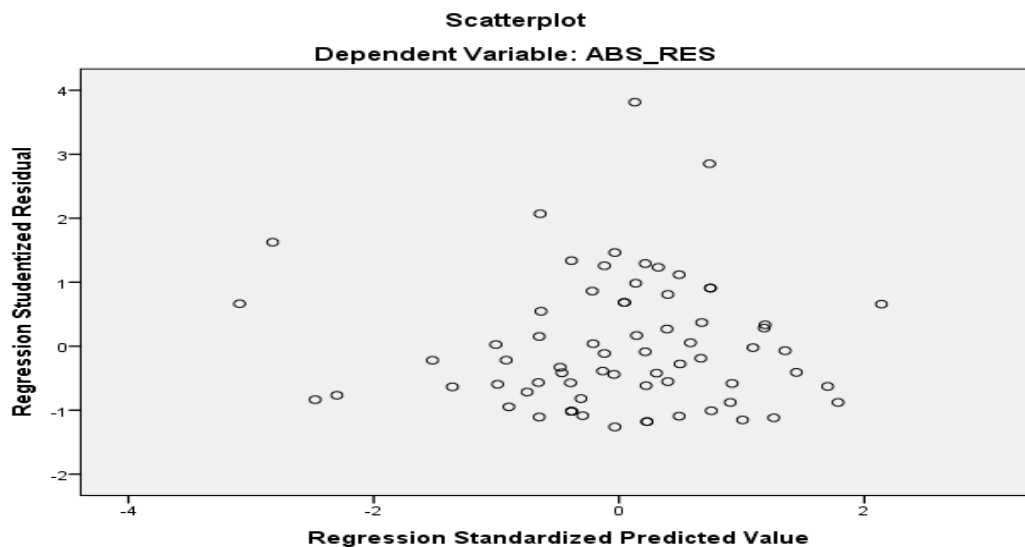
Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,006 berada di antara  $d_U = 1,6715$  dan nilai  $4-d_U = 2,3285$  ( $d_U < DW < (4-d_U)$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya.

**Gambar 4.5**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*



**Sumber:** Output SPSS, 2020

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output SPSS 23, grafik *Scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, di mana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini

memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, peneliti juga melakukan uji Glejser. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Glejser.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.085	.921		-.092	.927
Lingkungan Kerja (X1)	-.022	.039	-.088	-.567	.573
Stres Kerja(X2)	.032	.024	.208	1.344	.183

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Sumber:** Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen Lingkungan Kerja (X1) = 0,573, Stres Kerja (X2) = 0,183. Nilai tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

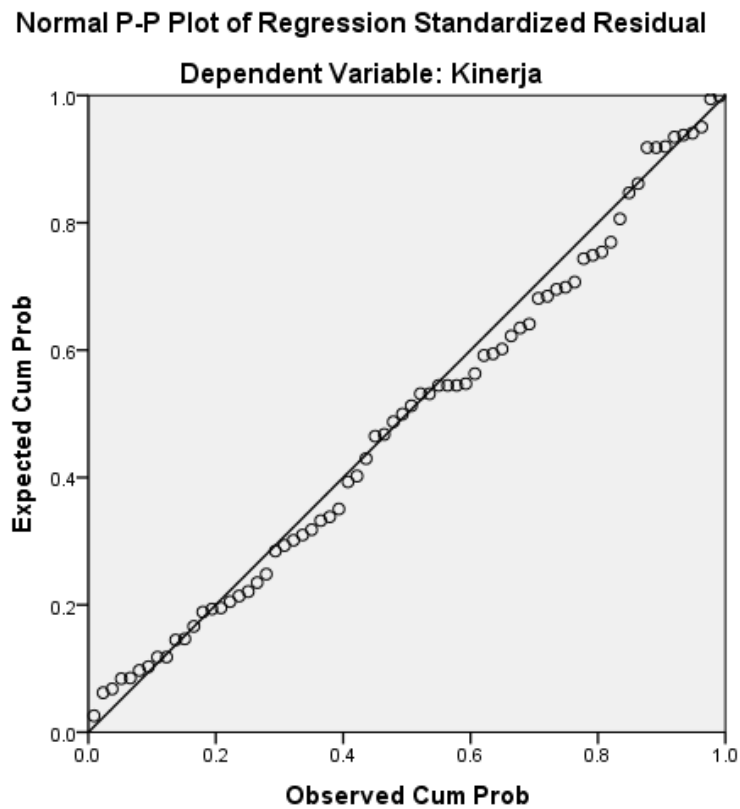
**d. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal Probability Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut.

**Gambar 4.6**

**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal Probability Plot**



**Sumber:**Output SPSS, 2020

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	.0000000
	1.19441313	1.30135250
Most Extreme Differences	.062	.105
	.062	.070
	-.050	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber:**Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,062 dengan signifikan 0,200 lebih dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) ini berarti bahwa data berdistribusi normal

**B. Pembuktian Hipotesis**

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.038	1.507		-.689	.493
	Lingkungan Kerja (X1)	-.068	.063	-.047	-.1080	.284
	Stres Kerja(X2)	.093	.040	.990	22.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien variabel independen Lingkungan Kerja (X1) = -0,068, Stres Kerja (X2) = 0,093, dan konstanta sebesar (-1,038). Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = (-1,038) + (-0,068) X_1 + 0,093 X_2$$

Dari model persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. a (konstanta) sebesar -1,038 menyatakan bahwa jika variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan bernilai -1,038.

- b.  $b_1 = -0,068$ , nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $-0,068$ . Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), maka Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar  $-0,068$  satuan dengan asumsi variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.
- c.  $b_2 = 0,093$ , nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,093$ . Mempunyai arti bahwa jika Stres Kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan variabel lain adalah tetap, maka Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar  $0,930$  satuan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1191.506	2	595.753	405.492	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.437	67	1.469		
	Total	1289.943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

**Sumber:** Output SPSS, 2020

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 405,492 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,134 diperoleh dari dk penyebut =  $v_2 = n$  (jumlah sampel) –  $m$  (jumlah variabel) dan dk pembilang =  $v_1 = m - 1$ .  $V_2 = 70 - 3 = 67$  dan  $V_1 = 3 - 1 = 2$ . Berarti nilai  $F_{hitung}$   $405,492 > F_{tabel}$  3,134 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga keputusannya terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

### 3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil analisis uji t akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n$  (jumlah sampel) –  $m$  (jumlah variabel),  $df = 70 - 3 = 67$  dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,668. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -1,080 dengan taraf signifikan 0,284. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,284 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -1,080 < t_{tabel} 1,668$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 22,838 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 22,838 > t_{tabel} 1,668$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

#### **4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.921	1.212

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

**Sumber:** Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,924 atau 92,4%. Hal ini berarti sebesar 92,4% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 92,4% variabel Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dijelaskan oleh variasi variabel independen Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Sedangkan sisanya ( $100\% - 92,4\% = 7,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

## **1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang kedua berkenaan dengan “apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?”

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -1,080 dengan taraf signifikan 0,284. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,284 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -1,080 < t_{tabel} 1,668$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

Sehingga hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tidak dapat diterima.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.<sup>4</sup>

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat

---

<sup>4</sup>Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, hlm. 51

mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur dengan beberapa faktor yaitu hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas kerja.<sup>5</sup>

Hasil penelitian ini juga dapat dilihat dari data karakteristik responden, dimana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki dan dapat diketahui bahwa laki-laki lebih memiliki sifat yang berbeda dengan perempuan dan dengan adanya perbedaan ini berakibat pada perlakuan yang berbeda pula,<sup>6</sup> untuk karakteristik responden berdasarkan usia lebih didominasi usia 20-30 tahun yang mana pada usia seperti itu masih tergolong sangat muda, serta karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi masa kerja 1-5 tahun, dimana pada masa kerja yang seperti itu masih tidak terlalu memperhatikan lingkungan di sekitar tempat kerja mereka hanya fokus untuk bekerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Syafii dkk (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengindikasikan bahwa penyebab tidak berpengaruh signifikan berdasarkan olah data kuesioner yaitu karena indikator yang ditetapkan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja tidak bisa mendeskripsikan kualitas hasil kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

---

<sup>5</sup>Prihanthoro, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, hlm. 20.

<sup>6</sup> Lea Ayu Stephani, I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin." *E-Jurnal Manajemen*, 3, (Oktober 2014), hlm. 3082.

## **b. Pengaruh Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel stres kerja bertanda positif yang berarti stres kerja berbanding lurus atau searah terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 22,838 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  22,838 >  $t_{tabel}$  1,668, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua (Ha<sub>2</sub>) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat diterima.

Stres merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia.<sup>7</sup>

Stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan stres kerja tersebut dapat diatasi sendiri dengan baik dan dapat dikontrol oleh masing-masing karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan sehingga stres yang dialami oleh mereka dapat

---

<sup>7</sup> Syafii, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik*, hlm.136.

memperoleh hasil yang menguntungkan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Liana Sari dkk (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ), Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang ketiga berkenaan dengan “apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?” Setelah dilakukan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 405,492 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,134 diperoleh dari dk penyebut =  $v_2 = n$  (jumlah sampel) –  $m$  (jumlah variabel) dan dk pembilang =  $v_1 = m - 1$ .  $v_2 = 70 - 3 = 67$  dan  $v_1 = 3 - 1 = 2$ .

Nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  mengindikasikan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada dibawah  $\alpha = 0,05$ .

Selain dari hasil uji-F dapat juga dilihat dari hasil analisis data besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Diketahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,924 atau 92,4% yang berarti bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 92,4%.

Sedangkan sisanya ( $100\% - 92,4\% = 7,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Meskipun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) tersebut memberi pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dalam model regresi ini, masih terdapat sisa 7,6% sebagai variabel-variabel lain yang menyangkut kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan hasil uji diatas variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan, dan apabila stres kerja yang di alami karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin menurun di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Sekaligus dalam pengambilan keputusan atau pembuktian hipotesis ( $H_{a3}$ ) dapat diterima yang berbunyi “ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.”

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Syafii dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  antara variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik, begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Liana Sari dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  antara variabel

independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT. Wenangcemerlang Press.