

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN  
COMUCATION TDC ( Telkomsel Distrbution Center )**

**PENELITIAN**

**OLEH**

**Dra Nuria Erisna MM**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
BANDAR LAMPUNG**

**201**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014  
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<b>SURAT TUGAS</b>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2018
	Nomor Surat	02.a/ST/FEB-UBL/11/2018
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Dra. Nuria Erisna, M.M.**  
Pekerjaan : **Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung**

Untuk melaksanakan Penelitian dengan judul : " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Communication TDC Bandar Lampung". Kegiatan tersebut akan dilaksanakan pada bulan Maret 2018 s.d. Juni 2018

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 02 Februari 2018

Dekan,  
  
**UBL**  
Dr. Ajdala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Fgl

## PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Communication TDC Bandar Lampung
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Petugas Penyuluh : Dra. Nuria Erisna, M.M
4. NIDN : 0012095802
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / IVA/19580812.198503.2001
7. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
8. Fakultas/Prodi : Fak. Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
9. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang keahlian : Manajemen
11. Lokasi Pengabdian : PT Golden Communication TDC Bandar Lampung
12. Biaya Pengabdian : Rp.10.000.000,00
13. Sumber Dana : Mandiri
14. Waktu Penelitian : Maret 2018 - Juni 2018

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bandar Lampung



Dr. Andala Rama Putr Barusman, SE, MA *Ea*

Bandar Lampung, 17 Juli 2018

Peneliti

Dra. Nuria Erisna, MM

Mengesahkan

*H* Kepala LPPM-Universitas Bandar Lampung



Dr. Hendri Dunan, SE, MM



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**  
**( LPPM )**  
Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tlp: 701979  
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 140 / S.Ket / LPPM-UBL / VIII / 2018

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ( LPPM ) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama	: Dra. Nuria Erisna.,MM
2. NIDN	: 0012095802
3. Tempat, tanggal lahir	: Bumi Agung, 12 September 1958
4. Pangkat, golongan ruang, TMT	: Pembina, IV/a
5. Jabatan	: Lektor Kepala
6. Bidang Ilmu	: Ekonomi Manajemen
7. Jurusan / Program Studi	: Manajemen
8. Unit Kerja	: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL.

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

**:"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Golden Comucation Tdc (Telkomsel Distribution Center )."**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 13 Agustus 2018  
Kepala LPPM-UBL  
  
LPPM  
Dr. Hendri Dunan, SE.,M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL ( sebagai laporan )
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

## RINGKASAN

PT Golden Communication TDC ( Telkomsel Distribution Center ) adalah perusahaan distributor provider telkomsel. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyalur produk telkomsel serta layanan jasa untuk pengguna produk telkomsel Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Communication TDC, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Communication TDC, dan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Communication TDC

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data- data yang diperoleh dalam penelitian, sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta koefisien determinasi.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,536 yang menunjukkan bahwa 53,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan



## **PRAKATA**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadir Allah SWT Yang memberikan taufik dan hidayah Nya, sehingga telah selesainya laporan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN COMUNICATION TDC”**. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsure Tri Darma Perguruan tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja dan Setres terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Komunikasi TDC

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidak sempurnaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak pihak yang berkepentingan

lainnya. ngat berterima kasih yang sebesar besarnya atas bantuan berbagai pihak

Kami sa ngat berterima kasih yang sebesar besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada pimpinan dan karyawan PT Golden Communication TDC dan semua yang telah

memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung 17 juli 2018

Peneliti

Dra Nuria Erisna MM

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	11
RINGKASAN .....	111
PRAKATA .....	1V
DAFTAR ISI .....	V
DAFTAR TABEL .....	VI
DAFTAR GAMBAR .....	VII
DAFTAR LAMPIRAN .....	VII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	5
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Rumusan Masalah .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 Kinerja Karyawan .....	6
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.2 Lingkungan Kerja.....	9
2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	9



Faktor .....	
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Stres Kerja.....	18
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
2.3.2 Dampak Stres Kerja .....	20
2.3.3 Indikator Stres Kerja .....	21
2.4 Kerangka Konseptual .....	23
2.5 Hipotesis.....	25
<b>BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Tujuan Penelitian .....	26
3.2 Manfaat Penelitian .....	26
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
4,1 Jenis Penelitian.....	27
4.2 Desain Penelitian.....	27
4.3 Variabel dan Operasionalisasi Variabel .....	35
4.4 Populasi.....	37
4.5 Jenis Data dan Sumber Data .....	38
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
4.6 Validitas dan Reliabilitas .....	40
4.7 Metode Analisis .....	43

BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	49
--	----

4.1 Gambaran Umum Responden .....	49
-----------------------------------	----

4.2 Karakteristik Responden .....	49
-----------------------------------	----

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	51
--	----

4.4 Analisis Data .....	55
-------------------------	----

4.4.1 Analisis Data Kualitatif .....	55
--------------------------------------	----

4.4.2 Analisis Kuantitatif .....	65
----------------------------------	----

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	76
-----------------------------------	----

6.1 Kesimpulan .....	76
----------------------	----

6.2 Saran.....	76
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skor Penilaian Skala Likert.....	39
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	52
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja ( $X_2$ ).....	53
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) .....	53
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	54
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	55
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	55
Tabel 5.9 Distribusi Data Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Secara Keseluruhan .....	57
Tabel 5.10 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	57
Tabel 5.11 Distribusi Data Stres Kerja ( $X_2$ ) Secara Keseluruhan.....	60
Tabel 5.12 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ).....	61
Tabel 5.13 Distribusi Data Kinerja (Y) Secara Keseluruhan .....	63

Tabel 5.14 Rekapitulasi Total Skor Per Ite Pertanyaan Variabel Kinerja (Y) ..	64
Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 5.16 Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial) .....	69
Tabel 5.17 Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan) .....	70
Tabel 5.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Tabulasi Data Kuisione

Lampiran 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 3 Tabel r

Lampiran 4 Tabel t

Lampiran 5 Tabel F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Suatu perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang berprestasi, karena dengan berprestasi secara tidak langsung dapat memberikan keuntungan yang optimal untuk perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

Ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Greenberg dalam Setiyana V. Y. (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang dimana seseorang berlari dari masalah sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerja pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai sebagai kombinasi antara sumber sumber stress pada pekerjaan.

karakteristik individual, dan stresor di luar perusahaan. Ada beberapa factor yang menyebabkan potensi stress antara lain tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan letak fisik kerja . Tuntutan antar pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan social dan burruknya hubungan antar pribadi para karyawan.

Stres juga memiliki dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja dapat disebabkan oleh masalah dalam perusahaan. Masalah dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah konflik antar pribadi atau juga bisa berbagai bentuk dalam perusahaan tersebut. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari hari, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja untuk kenyamanan dalam melakukan pekerjaan perusahaan juga harus memperhatikan hubungann dengan rekan kerja , hubungan antara atasan dan bawahan. Sebenarnya bias dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan

Dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan dan juga para karyawan, interaksi antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karya Karyawan agar tetap dalam perusahaan .

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga tenaga Satuan keamanan yang ada dilingkungan kantor.



Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Manusia merupakan salah satu factor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan lembaga dalam mencapai tujuannya.

Meskipun factor factor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa adanya peran manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan manusia merupakan factor penggerak dan penentu dalam suatu perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif bagi karyawan., karena salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja harus benar benar diperhatikan oleh perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungankerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesame rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan.

Demikian pula dengan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari keadaan sekitar tempat mereka bekerja.

PT. Golden Comunikacion TDC ( Telkomsel Distribustion Center ) adalah salah satu perusahaan distributor provider telkomsel yang beralamat di Teluk Betung Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui menurunnya kinerja karyawan pada PT. Golde Comunikation TDC ( Telkomsel Distribution Center ) dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Kondisi perusahaan yang masih belum tertata rapih dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. kondisi tempat kerja yang masih belum tertata dengan baik, ukuran ruangan yang kurang luas, dan sirkulasi yang masih belum berjalan dengan baik sering kali mengganggu para karyawan saat berkerja. Dan masalah lain penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT Golden Comunikation TDC ( Telkomsel Distribution Center ) dipengaruhi oleh stres kerja.

Berdasarkan hasil observasai dan wawancara, maka rendahnya kinerja karyawan pada PT . Golden Comunikation TDC. di sebabkan oleh 2 (dua) faktor.

yaitu lingkungan kerja dan stres kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN COMUNICATION TDC (Telkomsel DistributionCenter)”**.

## **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

faktor lingkungan kerja dan stres kerja diindikasikan sebagai penyebab yang membuat menurunnya kinerja karyawan pada PT Golden Comunication TDC .

## **Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini hanya dibatasi dengan masalah pada lingkungan kerja dan stres kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Comunikation TDC
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Comunication TDC
3. Apakah Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Comunikation TDC

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Tinjauan Pustaka**

##### **2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2012:9)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

### **2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari karyawan tersebut. Faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi karyawan dan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Menurut Simamora dalam Mangkunegara, mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
  1. Kemampuan dan keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  1. Persepsi
  2. *Attitude*

3. *Personality*
  4. Pembelajaran
  5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
1. Sumber daya
  2. Kepemimpinan
  3. Penghargaan
  4. Struktur
  5. *Job design* (Simamora dalam Mangkunegara, 2012:14).

Sedangkan Hasibuan (2012:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawan. Menurut Hasibuan (2012:105) terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan

6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran Serta

## **2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:27) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Sedangkan menurut Isyandi dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembaban, temperatur, ventilasi, dan penerangan.

### **2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena sama-sama mempengaruhi karyawan saat bekerja pada waktu yang sama. Kadang perusahaan hanya mengutamakan salah satu saja tetapi jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Suwatno dan Priansa, secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis.

#### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan yang meliputi:

##### a. Rencana ruang kerja



Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja

seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu (Suwatno dan Priansa, 2011:163).

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

d. Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Satu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-

bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* (AC) yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 7. Tata warna di tempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 9. Musik di tempat kerja

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan

bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

#### e. Lingkungan Kerja Non Fisik

##### 1. Hubungan dengan rekan kerja

Dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

##### 2. Hubungan antara atasan dan bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan itu (Sedarmayanti, 2011:27).

## **2.3 Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Greenberg dalam Setiyana, V.Y. (2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar perusahaan. Sedangkan menurut Luthans dalam Rivai dan Mulyadi (2012:307) stres kerja adalah sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan bisa terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor stres menurut Wahjono yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perencanaan struktur perusahaan, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah perusahaan. Bentuk-bentuk



ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan.

## 2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

- a. Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b. Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang, fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
- c. Tuntutan antarpribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antarpribadi para karyawan.
- d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
- e. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior

perusahaan. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

### 3. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan (Wahjono, 2010:110).

#### **2.3.3 Dampak Stres Kerja**

Menurut Wahjono, ada 3 (tiga) kategori umum sebagai konsekuensi dari stres yaitu:

##### 1. Gejala Fisiologis

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

##### 2. Gejala Psikologis

Stres muncul dalam bentuk keadaan psikologis lain seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

##### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur (Wahjono, 2010:112).

Sedangkan menurut Robbins dalam Suharsono (2012:178) mengajukan saran untuk mengatasi stres dengan beberapa pendekatan sebagai berikut:

a. Pendekatan Individual

Pada dasarnya sebagian stres diakibatkan oleh individu itu sendiri, oleh karena itu seharusnya juga mampu mengatasi sendiri. Beberapa teknis dapat dilakukan antara lain dengan mengatur waktu, meningkatkan latihan fisik, melakukan relaksasi, dan meningkatkan dukungan sosial.

b. Pendekatan Organisasional

Sebagian stres diakibatkan oleh kondisi organisasional seperti beban tugas dan tanggung jawab, peran, perubahan organisasi, hubungan atau komunikasi, dan lain-lain. Namun dengan merancang ulang pekerjaan dapat mengurangi stres dan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

#### **2.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:204) indikator-indikator penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, orang tua, dan lain-lain

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

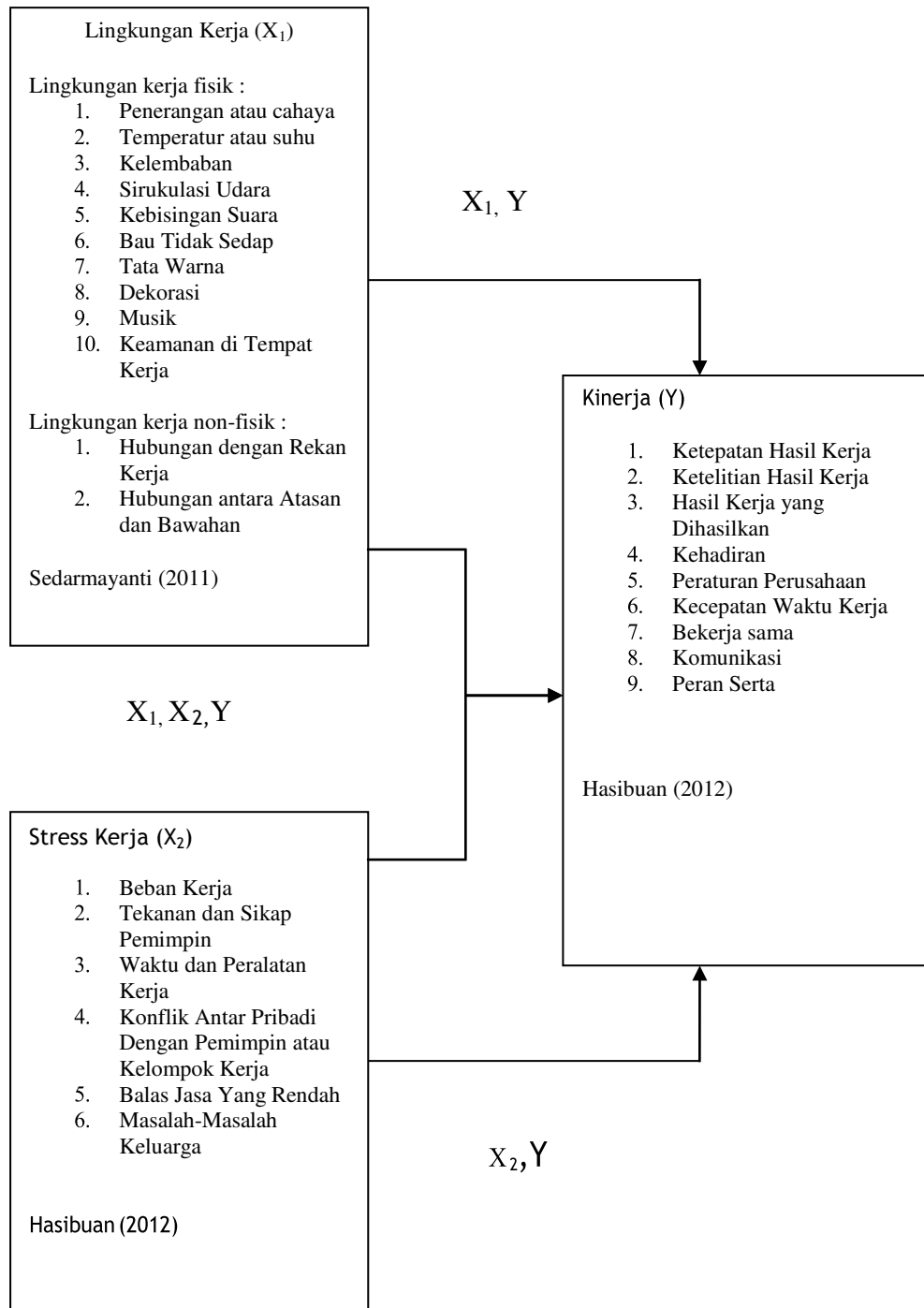
<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Dwi Septianto, 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang)	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,102.  Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,173.  Berdasarkan nilai Adjusted R Square dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian karyawan operasional sebesar 4,5%.
<b>2</b>	Tri Diah Ningrum, 2014	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makmur Alam	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja

		Lestari	<p>fisik terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Khoirunnisa Isnaini, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Kemudian secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka dapat dibuat kerangka konseptual tentang lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Comunikation TDC

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Comunikation TDC.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC

## BAB III

### TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Komunikasi TDC
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Komunikasi TDC
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Komunikasi TDC

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Sebagai masukan dalam ilmu sumberdaya manusia dalam aspek lingkungan kerja, setrers kerja dan kinerja
- 2 Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan bermanfaat bagi PT Golden Komunikasi TDC dalam rangka mengembangkan manajemen perusahaan dan dapat dijadikan bahan masukan untuk menganalisa kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC.



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Jenis Penelitian**

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bahan-bahan kepustakaan, seperti buku literatur, majalah, naskah, catatan sejarah, dokumen, hasil penelitian, dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dalam kehidupan sebenarnya dengan terjun langsung ke masyarakat, ke objek penelitian atau sasaran penelitian untuk menemukan secara spesifik dan realistik tentang suatu yang terjadi pada suatu keadaan ditengah masyarakat. Dalam hal ini penulis terjun langsung ke objek yang diteliti yaitu pada PT Golden Comunikation TDC

#### **4.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian ini berupa desain penelitian deskriptif. desain penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif dalam penelitian

ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada, kemudian diolah menjadi data. Dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji variabel X dan Y yang telah diajukan pada awal penelitian ini.

### **4.3 Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

#### **Variabel**

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. Variabel bebas: yang menjadi variabel bebas ( $X_1$ ) adalah lingkungan kerja dan ( $X_2$ ) adalah stres kerja.
- b. Variabel terikat : yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

#### **Operasionalisasi Variabel**

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011:27) adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
  1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
  2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

3. Kelembaban di tempat kerja
  4. Sirkulasi udara di tempat kerja
  5. Kebisingan di tempat kerja
  6. Bau tidak sedap di tempat kerja
  7. Tata warna di tempat kerja
  8. Dekorasi di tempat kerja
  9. Musik di tempat kerja
  10. Keamanan di tempat kerja
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
1. Hubungan dengan rekan kerja
  2. Hubungan antara atasan dan bawahan

## 2. Stres Kerja ( $X_2$ )

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Indikator stres kerja (Hasibuan, 2012:204) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, orang tua, dan lain-lain.

### 3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator kinerja karyawan (Hasibuan, 2012:105) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

#### **4.4 Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Golden Communication TDC sebanyak 38 orang karyawan, Penelitian ini adalah penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan responden.

## **4.5 Jenis Data dan Sumber Data**

### **4.5.1 Jenis Data**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data skunder, sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan buku bacaan lainnya, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel-variabel serta permasalahan yang dibahas didalam penelitian ini.

### **4.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Penelitian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dan pencatatan terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.

2. Dokumentasi

Suatu metode pengumpulan data melalui pencatatan terhadap laporan-laporan, arsip-arsip, dokumen-dokumen, dan sebagainya.

3. Kuisisioner atau Angket

Dilakukan dengan teknik mengajukan kuisisioner atau angket kepada responden yang alternatif jawabannya telah disediakan dan responden diminta untuk memilih alternatif jawaban yang menurutnya paling tepat. Dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk mengukur persepsi responden digunakan *Skala Likert* yang dikembangkan oleh Rensis Likert. *Skala Likert* umumnya menggunakan 5 angka penelitian yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Skor Penilaian Skala Likert (*Likert Scale*)**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:94)

4. Wawancara

Dengan mengadakan wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan yaitu karyawan PT Golden Komunikasi TDC

## 4.6 Validitas dan Reliabilitas

### 4.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2014:121). Menurut Sugiyono (2014:183) rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Peason sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antar variabel

X = Nilai butir x

Y = Nilai butir y

N = Jumlah responden.

kemudian jika hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan valid. Menurut Sugiyono (2014:124) mengemukakan bahwa untuk mengetahui valid atau tidak suatu instrumen penelitian, bila harga korelasi setiap item instrumen di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

### 4.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik

(Arikunto, 2010). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut harus baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Dalam hal ini rumus untuk mengukur nilai reliabilitas dengan metode *Alpha* (Riduwan, 2011) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

K = Jumlah Item

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians skor tiap item

$\sigma 1^2$  = Varians total

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha* > 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha* < 0,60.



## 4.7 Metode Analisis

### 4.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci melalui interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang diperoleh dari kuisisioner atau angket. Dan untuk masing-masing variabel diberikan skor penilaian dengan menggunakan skala likert yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) kategori sebagai berikut:

- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Sangat Baik       | = | 5 |
| 2. Baik              | = | 4 |
| 3. Cukup Baik        | = | 3 |
| 4. Tidak Baik        | = | 2 |
| 5. Sangat Tidak Baik | = | 1 |

Selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval menurut Sutrisno Hadi dalam Monica Ciciliani (2014) sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

Dengan demikian dilakukan perhitungan untuk menentukan interval

sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Diketahui:

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{50 - 10}{5}$$

$$I = 8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh interval 8 (delapan), dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 – 50	Penilaiannya Sangat Baik
Skor 34 – 41	Penilaiannya Baik
Skor 26 – 33	Penilaiannya Cukup Baik
Skor 18 – 25	Penilaiannya Tidak Baik
Skor 10 – 17	Penilaiannya Sangat Tidak Baik

Sumber : Sutrisno Hadi dalam Monica Ciciliani (2014)

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisisioner, diperoleh rekapitulasi total skor jawaban dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2010) sebagai berikut:

$$\text{Presentase Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Persentase Skor : Persentase jawaban responden

Skor Aktual : Jawaban seluruh responden atas kuisioner yang telah di ajukan

Skor Ideal : Skor atau nilai tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Ada pula kriteria penilaian pernyataan dalam tabel rekapitulasi total skor per item pertanyaan dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

20% - 35% : Sangat Tidak Baik

36% - 51% : Tidak Baik

52% - 67% : Cukup Baik

68% - 83% : Baik

84% - 100% : Sangat Baik

#### **4.7.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis Kuantitatif merupakan analisis data yang digunakan untuk data-data yang berbentuk angka yang dapat diukur atau dihitung. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ) serta seberapa besar pengaruhnya. Analisis ini menggunakan perhitungan melalui metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan *Software IBM SPSS Statistisc 23 for Windows*.

#### 4.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yaitu kinerja
- $X_1$  = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja
- $X_2$  = Variabel bebas yaitu stres kerja
- a = Konstanta regresi
- b = Koefisien regresi
- $e_t$  = Variabel pengganggu

#### 4.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol).

##### 4.7.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui masing-masing hubungan antara variable X dan Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Lingkungan Kerja dan Stres

Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Menurut Sugiyono (2014:250) dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t : Distribusi t  
r : Koefisien korelasi parsial  
r<sup>2</sup> : Koefisien determinasi  
n : Jumlah data

Dasar pengambilan keputusan signifikansi sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak dapat dikatakan signifikan dan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan dan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.7.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi  
k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota data atau kasus

Untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak dapat dikatakan signifikan, dan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, dan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.7.3.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_2$  (Stres Kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja). Menurut Sugiyono (2010:231) dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan signifikansi sebagai berikut:

- 4.7.3.3.1 Jika Kd mendeteksi 0 (nol), Berarti pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.

4.7.3.3.2 Jika Kd mendeteksi 1 (satu), Berarti pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

## BAB V

### HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Golden Communication TDC (Telkomsel Distribution Center) Yang berjumlah 38 orang

#### 5.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah karyawan PT Golden Communication TDC. Dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Kemudian dari data identitas responden ini digunakan untuk mengetahui tentang gambaran keadaan diri pada responden.

##### 1 Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Berikut adalah data responden berdasarkan usia.

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30 Tahun	4	10,52
2	31-40 Tahun	16	42,11
3	41-50 Tahun	11	28,95
4	51-60 Tahun	7	18,42
<b>Total</b>		38	100

Sumber : PT Golden Communication TDC, 2018



Berdasarkan data tabel 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 10,52%, usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 42,11%, usia

50 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 28,95%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 18,42%. Maka dari itu, jumlah responden terbanyak berada pada usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 42,11%.

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berikut adalah data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	25	65,79
2	Perempuan	13	34,21
<b>Total</b>		38	100

Sumber : PT Golden Communication TDC, 2018

Berdasarkan data tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari laki-laki sebanyak 25 orang atau sekitar 65,79% dan perempuan sebanyak 13 orang atau sekitar 34,21%. Maka dari itu jumlah responden terbanyak yaitu jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau sekitar 65,79%.

### 5.3 .Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pada 3 (tiga) variabel penelitian yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja ( $Y$ ).

### 5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), yaitu  $n = 38$  kemudian di cari pada tabel nilai-nilai  $r$  product moment maka ditemukan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,312. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan.

#### 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	N	Keterangan
LK – 1	0,479	0,312	38	Valid
LK – 2	0,651	0,312	38	Valid
LK – 3	0,796	0,312	38	Valid
LK – 4	0,776	0,312	38	Valid
LK – 5	0,649	0,312	38	Valid
LK – 6	0,610	0,312	38	Valid
LK – 7	0,618	0,312	38	Valid
LK – 8	0,711	0,312	38	Valid
LK – 9	0,536	0,312	38	Valid
LK – 10	0,534	0,312	38	Valid

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 5.3 di atas, diperoleh bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312), sehingga semua pertanyaan dinyatakan “valid”.

#### 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>N</b>	<b>Keterangan</b>
SK – 1	0,817	0,312	38	Valid
SK – 2	0,776	0,312	38	Valid
SK – 3	0,496	0,312	38	Valid
SK – 4	0,389	0,312	38	Valid
SK – 5	0,367	0,312	38	Valid
SK – 6	0,480	0,312	38	Valid
SK – 7	0,622	0,312	38	Valid
SK – 8	0,893	0,312	38	Valid
SK – 9	0,799	0,312	38	Valid
SK – 10	0,810	0,312	38	Valid

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 5.4 di atas, diperoleh bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312), sehingga semua pertanyaan dinyatakan “valid”.

#### 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>N</b>	<b>Keterangan</b>
KK – 1	0,765	0,312	38	Valid
KK – 2	0,797	0,312	38	Valid
KK – 3	0,743	0,312	38	Valid
KK – 4	0,621	0,312	38	Valid
KK – 5	0,873	0,312	38	Valid
KK – 6	0,823	0,312	38	Valid
KK – 7	0,619	0,312	38	Valid

KK – 8	0,805	0,312	38	Valid
KK – 9	0,825	0,312	38	Valid
KK – 10	0,468	0,312	38	Valid

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 5.5 di atas, diperoleh bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja (Y) memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312), sehingga semua pertanyaan dinyatakan “valid”.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka suatu instrumen dikatakan reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan.

#### 5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 5 .6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
0,838	10	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 .6 di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  yaitu 0,838, sehingga dapat dikatakan “reliabel”.

#### 6. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
0,853	10	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, diketahui bahwa variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,853, sehingga dapat dikatakan “reliabel”.

#### 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
0,907	10	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, diketahui bahwa variabel kinerja (Y) mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,907, sehingga dapat dikatakan “reliable”.

### 5.4 Analisis Data

#### 5.4.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif yang berupa uraian data yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar 38 kuisioner atau angket untuk 38 responden dimana dalam

kuisisioner atau angket tersebut terdapat 30 item pertanyaan dari 27 indikator yang didapat dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ).

### **Analisis Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada PT Golden Communication TDC mempunyai 12 (duabelas) Indikator yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
  1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
  2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
  3. Kelembaban di tempat kerja
  4. Sirkulasi udara di tempat kerja
  5. Kebisingan di tempat kerja
  6. Bau tidak sedap di tempat kerja
  7. Tata warna di tempat kerja
  8. Dekorasi di tempat kerja
  9. Musik di tempat kerja
  10. Keamanan di tempat kerja
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
  1. Hubungan dengan rekan kerja
  2. Hubungan antara atasan dan bawahan

Dengan demikian dapat diketahui indikator tentang lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara keseluruhan dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 5 .9**  
**Distribusi Data Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Secara Keseluruhan**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	13	34,21
2	34 – 41	Baik	20	52,63
3	26 – 33	Cukup Baik	5	13,16
4	18 – 25	Tidak Baik	0	0
5	10 – 17	Sangat Tidak Baik	0	0
<b>Jumlah</b>			38	100

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, dari 38 orang responden penelitian yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) di PT Golden Comunication TDC. “**Sangat Baik**” sebanyak 13 orang atau sekitar 34,21%, yang menyatakan “**Baik**” sebanyak 20 orang atau sekitar 52,63%, yang menyatakan “**Cukup Baik**” sebanyak 5 orang atau sekitar 13,16%, dan yang menyatakan “**Tidak Baik**” dan “**Sangat Tidak Baik**” sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisisioner variabel lingkungan kerja pada karyawan PT Golden Comunication TDC diperoleh hasil rekapitulasi skor dan kriteria jawaban sebagai berikut:

**Tabel 5 .10**  
**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan	Skor Ideal	Skor Aktual	Presentase (%)	Kriteria
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	190	172	90,53	Sangat Baik



<b>2</b>	Temperatur di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya	190	169	88,95	Sangat Baik
<b>3</b>	Kelembaban di tempat kerja mempengaruhi keadaan tubuh saya	190	164	86,32	Sangat Baik
<b>4</b>	Sirkulasi udara di tempat kerja belum berjalan dengan baik	190	166	87,37	Sangat Baik
<b>5</b>	Suara bising mengganggu konsentrasi saya saat bekerja di tempat kerja	190	165	86,84	Sangat Baik
<b>6</b>	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja jauh dari bau-bauan	190	119	62,63	Cukup Baik
<b>7</b>	Tata warna dan dekorasi ruang kerja di tempat saya bekerja mempengaruhi kinerja saya	190	116	61,05	Cukup Baik
<b>8</b>	Musik menambah semangat dan kegairahan saya dalam bekerja	190	137	72,11	Baik
<b>9</b>	Jaminan keamanan di tempat saya bekerja membuat kerja saya berjalan dengan baik	190	170	89,47	Sangat Baik
<b>10</b>	Hubungan antar sesama karyawan dan dengan atasan membantu saya dalam bekerja	190	124	65,26	Cukup Baik

<b>Rata-rata</b>	190	150,2	79,05	Baik
------------------	-----	-------	-------	------

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada PT Golden communication TDC di Bandar Lampung mendapatkan nilai rata-rata skor aktual sebesar 150,2 dengan persentase rata-rata sebesar 79,05%, maka hal ini menunjukkan bahwa kriteria penilaian pernyataan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada PT Golden Comunication TDC dengan Kriteria “**Baik**”. Dengan indeks tertinggi sebesar 90,53% yang di peroleh dari item pertanyaan nomor 1 (satu) dengan pertanyaan yaitu “Pencahayaayan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dan indeks terendah yaitu sebesar 61,05% yang diperoleh dari item pertanyaan nomor 7 (tujuh) dengan pertanyaan yaitu “Tata warna dan dekorasi ruang kerja di tempat saya bekerja mempengaruhi kinerja saya”.

### **Analisis Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa stres kerja ( $X_2$ ) pada PT Golden TDC mempunyai 6 (enam) Indikator yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, orang tua, dan lain-lain

Dengan demikian dapat diketahui indikator tentang stres kerja ( $X_2$ ) secara keseluruhan dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Distribusi Data Stres Kerja ( $X_2$ ) Secara Keseluruhan**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	23	60,53
2	34 – 41	Baik	14	36,84
3	26 – 33	Cukup Baik	1	2,63
4	18 – 25	Tidak Baik	0	0
5	10 – 17	Sangat Tidak Baik	0	0
<b>Jumlah</b>			38	100

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dari 38 orang responden penelitian yang menyatakan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) di PT Golden Comucation TDC “**Sangat Baik**” sebanyak 23 orang atau sekitar 60,53%, yang menyatakan “**Baik**” sebanyak 14 orang atau sekitar 36,84%, yang menyatakan “**Cukup Baik**” sebanyak 1 orang atau sekitar 2,63%, dan yang menyatakan “**Tidak Baik**” dan “**Sangat Tidak Baik**” sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisisioner variabel stres kerja pada karyawan PT Golden Communication TDC diperoleh hasil rekapitulasi skor dan kriteria jawaban sebagai berikut:

**Tabel 5 .12**  
**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya, terkadang terlalu sulit dan berlebihan	190	164	86,32	Sangat Baik
<b>2</b>	Saya akan malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat	190	161	84,74	Sangat Baik
<b>3</b>	Tekanan dari pimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja saya	190	170	89,47	Sangat Baik
<b>4</b>	Sikap pimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja saya	190	172	90,53	Sangat Baik
<b>5</b>	Saya selalu di kejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	190	166	87,37	Sangat Baik
<b>6</b>	Peralatan yang ada sekarang tidak dapat dipakai secara maksimal	190	164	86,32	Sangat Baik
<b>7</b>	Konflik dengan sesama karyawan dan atasan mempengaruhi pekerjaan saya	190	169	88,95	Sangat Baik
<b>8</b>	Kerja keras saya sebanding dengan hasil yang saya terima	190	155	81,58	Baik

<b>9</b>	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	190	152	80,00	Baik
<b>10</b>	Hubungan antara anggota keluarga mempengaruhi kinerja saya	190	157	82,63	Baik
<b>Rata-rata</b>		190	163	85,79	Sangat Baik

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) pada PT Golden Comunication TDC mendapatkan nilai rata-rata skor aktual sebesar 163 dengan persentase rata-rata sebesar 85,79%, maka hal ini menunjukkan bahwa kriteria penilaian pernyataan variabel stres kerja ( $X_2$ ) pada PT Golden Comunikation TDC dengan kriteria “**Sangat Baik**”. Dengan indeks tertinggi sebesar 90,53% yang di peroleh dari item pertanyaan nomor 4 (empat) dengan pertanyaan yaitu “Sikap pimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja saya” dan indeks terendah yaitu sebesar 80,00% yang diperoleh dari item pertanyaan nomor 9 (sembilan) dengan pertanyaan yaitu “Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya”.

### **Analisis Variabel Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa kinerja (Y) pada PT Golden Comucation TDC mempunyai 9 (sembilan) Indikator yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja

3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

Dengan demikian dapat diketahui indikator tentang kinerja (Y) secara keseluruhan dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 5 .13**  
**Distribusi Data Kinerja (Y) Secara Keseluruhan**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	21	55,26
2	34 – 41	Baik	13	34,21
3	26 – 33	Cukup Baik	4	10,53
4	18 – 25	Tidak Baik	0	0
5	10 – 17	Sangat Tidak Baik	0	0
<b>Jumlah</b>			38	100

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 .13 di atas, dari 38 orang responden penelitian yang menyatakan bahwa variabel kinerja (Y) di PT Golden Comucation TDC “**Sangat Baik**” sebanyak 21 orang atau sekitar 55,26%, yang menyatakan “**Baik**” sebanyak 13 orang atau sekitar 34,21%, yang menyatakan “**Cukup Baik**” sebanyak 4 orang atau sekitar 10,53%, dan yang menyatakan “**Tidak Baik**” dan “**Sangat Tidak Baik**” sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisioner variabel kinerja pada karyawan PT Golden Comucation TDC diperoleh hasil rekapitulasi skor dan kriteria jawaban sebagai berikut:

**Tabel 5 .14**  
**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	190	167	87,89	Sangat Baik
<b>2</b>	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan Jadwal	190	163	87,79	Sangat Baik
<b>3</b>	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	190	157	82,63	Baik
<b>4</b>	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan	190	165	86,84	Sangat Baik
<b>5</b>	Saya dapat hadir tepat waktu di tempat kerja	190	160	84,21	Sangat Baik
<b>6</b>	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	190	165	86,84	Sangat Baik
<b>7</b>	Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan	190	166	87,37	Sangat Baik
<b>8</b>	Kemampuan karyawan untuk bekerja sama antar	190	164	86,32	Sangat

	karyawan atau atasan sudah berjalan baik				Baik
<b>9</b>	Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan sesama karyawan atau atasan sudah berjalan Baik	190	160	84,21	Sangat Baik
<b>10</b>	Saya menguasai pekerjaan yang saya tangani.	190	172	90,53	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>		190	163,9	86,26	Sangat Baik

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, diketahui bahwa variabel kinerja (Y) pada PT Golden Comucation TDC mendapatkan nilai rata-rata skor aktual sebesar 163,9 dengan persentase rata-rata sebesar 86,26%, maka hal ini menunjukkan bahwa kriteria penilaian pernyataan variabel kinerja (Y) pada PT Golden Communication TDC dengan kriteria “**Sangat Baik**”. Dengan indeks tertinggi sebesar 90,53% yang di peroleh dari item pertanyaan nomor 10 (sepuluh) dengan pertanyaan yaitu “Saya menguasai pekerjaan yang saya tangani.” dan indeks terendah yaitu sebesar 82,63% yang diperoleh dari item pertanyaan nomor 3 (tiga) dengan pertanyaan yaitu “Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”.

### 5.2.2 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif merupakan analisis data yang digunakan untuk data-data yang berbentuk angka yang dapat diukur.



### 5.2.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *Software IBM SPSS 23 for Windows*.

**Tabel 5 .15**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,016	5,779		,868	,391
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	,540	,145	,490	3,728	,001
Stres Kerja ( $X_2$ )	,391	,141	,365	2,780	,009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 5 .15 di atas, diketahui persamaan regresi linier berganda yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

$$Y = 5,016 + 0,540X_1 + 0,391X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Stres kerja

A = Konstanta regresi

$b_1$  = Koefisien regresi ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien regresi ( $X_2$ )

$e_t$  = Variabel pengganggu

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Hasil di atas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan  $Y = 5,016 + 0,540X_1 + 0,391X_2$ , yang mengindikasikan bahwa koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,540 mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai koefisien variabel stres kerja sebesar 0,391.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,540 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan demikian jika ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar 1% sementara stres kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan meningkat 5,40%.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,391 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan demikian jika ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar 1% sementara lingkungan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan meningkat 3,91%.

Berdasarkan keterangan di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,540 lebih besar dari pada koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel

lingkungan kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan variabel stres kerja.

#### 5.4 Uji Hipotesis

##### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan pada penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%, maka nilai  $\alpha = 0,05$  (5%).

Untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (n-k)$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

k = Jumlah seluruh variabel

$$t_{tabel} = (n-k)$$

$$t_{tabel} = (38-3)$$

$$t_{tabel} = (35)$$

Kemudian dicari pada tabel distribusi nilai  $t_{tabel}$ , maka ditemukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,030.

**Tabel 5.16**  
**Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,016	5,779		,868	,391
Lingkungan Kerja (X1)	,540	,145	,490	3,728	,001
Stres Kerja (X2)	,391	,141	,365	2,780	,009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 .16 di atas, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,728 > nilai  $t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”.

2. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,780 > nilai  $t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,009 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = (k-1 ; n-k)$$

Keterangan:

$K$  = Jumlah seluruh variabel

$n$  = Jumlah responden

$$F_{\text{tabel}} = (k-1 ; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (3-1 ; 38-3)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 35)$$

Kemudian dicari pada tabel distribusi nilai  $F_{\text{tabel}}$  antara kolom 2 dan baris 35, maka ditemukan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,27.

**Tabel 5 .17**  
**Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	583,269	2	291,634	22,332	,000 <sup>b</sup>
Residual	457,074	35	13,059		
Total	1040,342	37			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 22,332. Karena nilai  $F_{hitung}$  22,332 >  $F_{tabel}$  3,27 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )”.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 5 .18**  
**Hasil Koefisien Determinansi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,536	3,61376

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.18 di atas, diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi yang terdapat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,536. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 0,536 atau sekitar 53,6%, sedangkan 46,4% sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Communication TDC.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Diharapkan dari indikator tata warna dan dekorasi di tempat kerja bisa diatasi dengan memilih warna yang tepat sehingga dapat membuat karyawan nyaman dan penempatan barang harus lebih di tata agar memudahkan karyawan dalam bekerja.
5. Diharapkan dari indikator balas jasa yang terlalu rendah bisa diatasi dengan memberi arahan kepada karyawan tentang besaran gaji sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan dan juga kemampuan perusahaan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ciciliani, Monica. (2014). *Pengaruh Aktivitas Ekstrakurikuler Patroli Keamanan Sekolah (PKS) Terhadap Pembentukan Sikap Tertib Berlalu Lintas Siswa SMP Islam YPI 3 Way Jepara Kabupaten Lampung Timur Tahun Pelajaran 2013/2014. (Skripsi)*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21: Up Date PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Riduwan. (2011). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- . (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyana, V.Y. (2013) *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Universitas Muhammadiyah.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- . (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- . (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- . (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. (2012), *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Cetakkan Pertama. Jakarta: Universitas Atma Jaya.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono*. Edisi  
Pertama. Yogyakarta: Graha Ilma



**DATA TABULASI****A. LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	TOTAL LK
1	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	30
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35
3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	31
4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	43
5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	38
6	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	44
7	3	3	3	3	4	3	3	2	5	2	31
8	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	39
9	5	5	4	5	3	3	2	3	5	3	38
10	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	44
11	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
12	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
13	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	40
14	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	31
15	5	5	4	5	3	3	3	4	5	2	39
16	5	5	5	4	5	3	2	4	4	2	39
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
18	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
19	4	5	5	5	4	4	2	4	5	2	40
20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
22	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	37
23	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
24	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	42
25	5	4	3	4	3	2	2	4	4	3	34
26	5	5	5	4	5	2	2	3	4	4	39
27	5	5	5	4	5	2	2	3	4	4	39
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
29	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	44
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36

<b>32</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
<b>33</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
<b>34</b>	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	41
<b>35</b>	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	44
<b>36</b>	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	36
<b>37</b>	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	41
<b>38</b>	5	3	4	4	4	3	3	3	5	2	36
<b>TOT</b>	172	169	164	166	165	119	116	137	170	124	1502

**B. STRES KERJA (X<sub>2</sub>)**

No.	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	TOTAL SK
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	43
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	36
5	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	37
6	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	47
7	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	44
8	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
12	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	38
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
17	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	37
18	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	38
19	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
20	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
21	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	43
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
25	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	38
26	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
27	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	37
32	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	40
33	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44

<b>34</b>	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	41
<b>35</b>	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	46
<b>36</b>	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	46
<b>37</b>	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
<b>38</b>	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	41
<b>TOT</b>	164	161	170	172	166	164	169	155	152	157	1630



### C. KINERJA (Y)

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	TOTAL KK
1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	37
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
6	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
7	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	36
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
13	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
14	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
15	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	45
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
17	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
25	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
30	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48

<b>34</b>	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	42
<b>35</b>	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
<b>36</b>	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	43
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
<b>38</b>	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	41
<b>TOT</b>	167	163	157	165	160	165	166	164	160	172	1639









## HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,536	3,61376

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583,269	2	291,634	22,332	,000 <sup>b</sup>
	Residual	457,074	35	13,059		
	Total	1040,342	37			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,016	5,779		,868	,391
	Lingkungan Kerja (X1)	,540	,145	,490	3,728	,001
	Stres Kerja (X2)	,391	,141	,365	2,780	,009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



**TABEL r**

N	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>	<b>0,001</b>
	<b>r 0,005</b>	<b>r 0,05</b>	<b>r 0,025</b>	<b>r 0,01</b>	<b>r 0,001</b>
<b>1</b>	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
<b>2</b>	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
<b>3</b>	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
<b>4</b>	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
<b>5</b>	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
<b>6</b>	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
<b>7</b>	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
<b>8</b>	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
<b>9</b>	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
<b>10</b>	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
<b>11</b>	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
<b>12</b>	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
<b>13</b>	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
<b>14</b>	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
<b>15</b>	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
<b>16</b>	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
<b>17</b>	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
<b>18</b>	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
<b>19</b>	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
<b>20</b>	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
<b>21</b>	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
<b>22</b>	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
<b>23</b>	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
<b>24</b>	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
<b>25</b>	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
<b>26</b>	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
<b>27</b>	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
<b>28</b>	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
<b>29</b>	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
<b>30</b>	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
<b>31</b>	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
<b>32</b>	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
<b>33</b>	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
<b>34</b>	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
<b>35</b>	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	<b>0,3120</b>	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701

<b>75</b>	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
<b>76</b>	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
<b>77</b>	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
<b>78</b>	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
<b>79</b>	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
<b>80</b>	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
<b>81</b>	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
<b>82</b>	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
<b>83</b>	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
<b>84</b>	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
<b>85</b>	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
<b>86</b>	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
<b>87</b>	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
<b>88</b>	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
<b>89</b>	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
<b>90</b>	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
<b>91</b>	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
<b>92</b>	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
<b>93</b>	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
<b>94</b>	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
<b>95</b>	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
<b>96</b>	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
<b>97</b>	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
<b>98</b>	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
<b>99</b>	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
<b>100</b>	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

TABEL t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	<b>2,030</b>	2,438	2,724	3,340	3,591	

<b>36</b>	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
<b>37</b>	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
<b>38</b>	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
<b>39</b>	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
<b>40</b>	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
<b>41</b>	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
<b>42</b>	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
<b>43</b>	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
<b>44</b>	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
<b>45</b>	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
<b>46</b>	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
<b>47</b>	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
<b>48</b>	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
<b>49</b>	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
<b>50</b>	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
<b>51</b>	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
<b>52</b>	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
<b>53</b>	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
<b>54</b>	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
<b>55</b>	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
<b>56</b>	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
<b>57</b>	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
<b>58</b>	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
<b>59</b>	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
<b>60</b>	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
<b>61</b>	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
<b>62</b>	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
<b>63</b>	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
<b>64</b>	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
<b>65</b>	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
<b>66</b>	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
<b>67</b>	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
<b>68</b>	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
<b>69</b>	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
<b>70</b>	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
<b>71</b>	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
<b>72</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
<b>73</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
<b>74</b>	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
<b>75</b>	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
<b>76</b>	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

<b>77</b>	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
<b>78</b>	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
<b>79</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
<b>80</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
<b>81</b>	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
<b>82</b>	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
<b>83</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
<b>84</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
<b>85</b>	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
<b>86</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
<b>87</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
<b>88</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
<b>89</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
<b>90</b>	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
<b>91</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
<b>92</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
<b>93</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
<b>94</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
<b>95</b>	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
<b>96</b>	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
<b>97</b>	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
<b>98</b>	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
<b>99</b>	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
<b>100</b>	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

**TABEL F**

$\alpha = 5\%$ d.f.1	d.f.2				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52

32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	<b>3.27</b>	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35



69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31