

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

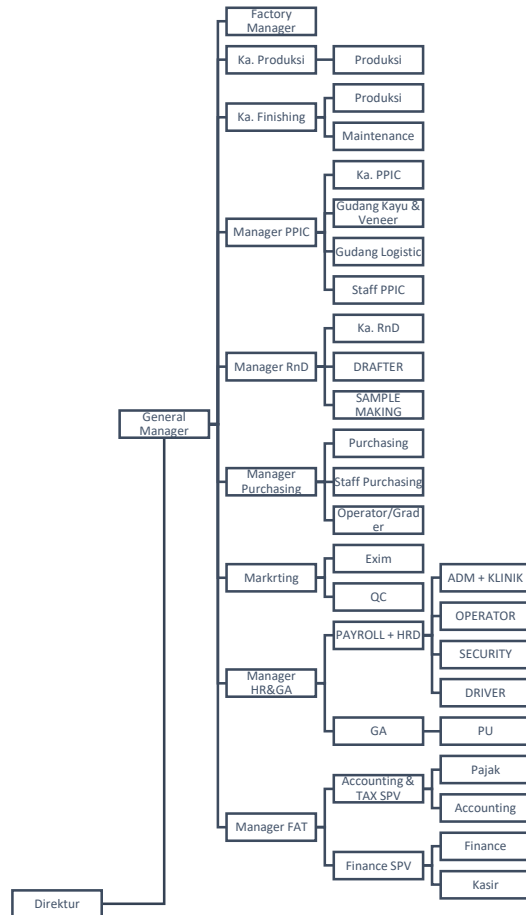
4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Sky Line Jaya

Perusahaan ini didirikan oleh sang pemilik yaitu Roenal Loekman pada 21 November 1986 dengan nama PT UNION ROTAN yang bergerak di bidang furniture mebel rotan. Setelah itu pada tahun 1991 berganti nama mejadi PT BALI ROTAN MAS bergerak di bidang yang sama dengan perusahaan sebelumnya. Tak lama setelah pergantian nama tersebut perusahaan mengganti nama lagi dengan nama PT EXPORMIM JAYA LAKSANA tak dapat dipungkiri nama perusahaan tersebut hanya bisa bertahan pada tahun 2007. Setelah nya berganti menjadi nama PT Sky Line Jaya Surabaya hingga saat ini.

PT Sky Line Jaya adalah perusahaan yang berdiri sejak 05 Desember 2007. PT SLJ telah melewati proses pergantian dalam hal-hal yang bersifat administrative. PT SLJ adalah salah satu perusahaan dengan penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bertujuan untuk menghasilkan furnitur yang diperuntukan bagi keperluan sehari-hari dengan merk dagang “SKYLINE”

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sky Line Jaya Surabaya



Sumber. HRD PT Sky Line Jaya

4.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menyebarkan 85 kuesioner. Kuesioner disebarkan selama 4 hari ada beberapa jawaban responden yang tidak masuk kriteria. Dari kuesioner yang sudah di sebar, hanya 50 kuesioner yang dapat diolah dan sesuai dengan kriteria pengambilan sampel. Kuesioner disebar dengan menggunakan

kertas yang berisikan identitas responden dan pernyataan yang diberikan kepada responden disebar secara langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan jawaban responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh data mengenai identitas dari responden seperti jenis kelamin, dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	37.3	38.0	38.0
Perempuan	31	60.8	62.0	100.0
Total	50	98.0	100.0	

Sumber. Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Dari hasil tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 38%. Sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 62%. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini responden yang paling dominan adalah responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22 - 30	36	70.6	72.0	72.0
31 - 40	6	11.8	12.0	84.0
41 - 50	6	11.8	12.0	96.0
51 - 60	1	2.0	2.0	98.0
Diatas 60	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	98.0	100.0	

Sumber. Hasil Jawaban Kuisisioner Responder

Dari hasil tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 22-30 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 72%. Usia 31-40 sebanyak 6 responden dengan persentase 12%. Usia 41-50 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 12%. Usia 51-60 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2%. Dan untuk usia diatas 60 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2%. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden yang paling banyak adalah responden dengan rata-rata usia 22-30 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.3 Statistic Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1							30	60	20	40	50	100
2.	X1.2							22	44	28	56	50	100
3.	X1.3							22	44	28	56	50	100
4.	X1.4							28	56	22	44	50	100

Sumber. Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui jawaban persentase terbesar ada pada X1.1 setuju dengan persentase sebesar 60% “Karyawan mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan” yang artinya mayoritas responden setuju bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaannya untuk visi dan misi perusahaan. Selanjutnya mengenai pernyataan X1.2 “Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu” memperoleh nilai setuju dengan persentase 44%. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian responden yang tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Kemudian pada X1.3 mendapatkan jawaban sangat setuju dengan persentase yakni sebesar 56% “Pekerjaan yang saya lakukan mengutamakan kerja sama tim” artinya, sebagian responden sangat setuju bahwa dari pekerjaan yang mereka lakukan lebih mengutamakan kerjasama tim.

4.2.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.4 Statistic Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1							23	46	27	54	50	100
2.	X2.2							25	50	25	50	50	100
3.	X2.3							20	40	30	60	50	100
4.	X2.4							19	38	31	62	50	100
5.	X2.5							10	20	40	80	50	100

Sumber. Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jawaban dengan persentase terbesar ada pada X2.5 dengan persentase sebesar 80% responden menjawab sangat setuju “Saya ikut menjaga kebersihan tempat saya bekerja” artinya, hampir semua responden sangat setuju bahwa karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan di

tempat kerja. Selanjutnya mengenai pernyataan X2.4 “Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” memperoleh nilai setuju dengan persentase terendah, yakni sebesar 38% artinya, kenyamanan ditempat kerja sudah sesuai sehingga saat bekerja terasa nyaman.

4.2.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₃)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1							24	48	26	52	50	100
2.	X3.2							33	66	17	34	50	100
3.	X3.3							22	44	28	56	50	100
4.	X3.4							26	52	24	48	50	100

Sumber. Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui jawaban dengan persentase terbesar ada pada X3.2 dengan persentase sebesar 66% responden menjawab setuju “Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja” artinya, mayoritas responden setuju bahwa kurangnya arahan dari pimpinan ketika karyawan ada melakukan kesalahan dalam bekerja. Selanjutnya mengenai pernyataan X3.3 “Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan kurang memadai” memperoleh nilai setuju dengan persentase rendah, yakni sebesar 44% yang artinya, sebagian responden setuju bahwa beberapa fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai.

Kemudian pada indikator X3.4 mendapatkan jawaban dengan persentase setuju cukup banyak, yakni sebesar 52% “Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja” artinya, mayoritas responden setuju bahwa stres kerja

juga dapat dipengaruhi dari permasalahan antar individu dengan rekan kerja yang belum dapat diselesaikan.

4.2.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Statistic Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y1							24	48	26	52	50	100
2.	Y2							24	48	26	52	50	100
3.	Y3							23	46	27	54	50	100
4.	Y4							27	54	23	46	50	100

Sumber. Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban dengan persentase terbesar ada pada Y4 dengan persentase sebesar 54% responden menjawab setuju “Karyawan mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya” artinya sebagian besar responden telah menjalankan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya mengenai pernyataan Y1 “Karyawan mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan” memperoleh nilai setuju dengan persentase 48% artinya, bahwa mayoritas responden mampu untuk memenuhi standar kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Kemudian pada Y2 dengan persentase sebesar 48% responden menjawab setuju “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan” artinya, sebagian responden telah bekerja sesuai dengan ukuran yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya mengenai pernyataan Y3 “Bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja” memperoleh nilai setuju cukup rendah dengan persentase 46% yang artinya, sebagian dari responden bersedia untuk bekerja sama dengan rekan

kerja mereka dan sebagian juga ada yang tidak nyaman dengan cara bekerja sama sesama rekan kerja.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.2 Hasil Uji Validitas

Pengukuran validitas dengan menggunakan konsistensi internal, yaitu dengan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil yang signifikan yaitu dengan signifikan $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$, maka item pertanyaan tersebut dikatakan *valid*. Pengukuran juga dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0.833	0.000	Valid
	X1.2	0.777	0.000	Valid
	X1.3	0.751	0.000	Valid
	X1.4	0.691	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.774	0.000	Valid
	X2.2	0.797	0.000	Valid
	X2.3	0.669	0.000	Valid
	X2.4	0.789	0.000	Valid
	X2.5	0.718	0.000	Valid
Stres Kerja (X ₃)	X3.1	0.792	0.000	Valid
	X3.2	0.663	0.000	Valid
	X3.3	0.803	0.000	Valid
	X3.4	0.676	0.000	Valid
	X3.5	0.752	0.000	Valid
	X3.6	0.673	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.709	0.000	Valid
	Y2	0.788	0.000	Valid
	Y3	0.762	0.000	Valid
	Y4	0.793	0.000	Valid

Sumber. Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari setiap pernyataan pada variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliable jika *Cronbach alpha* sebesar 0,6 atau lebih besar dari 0,6. Selain itu, *corrected item-total correlation* minimal 0,3 agar item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.760	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.804	0.6	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0.715	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.761	0.6	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2), (X3), dan (Y) adalah reliable.

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Stres Kerja (X₃) terhadap variabel terikat yang dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya Surabaya (Y).

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.177	1.288		-.914	.366
Budaya Organisasi	.340	.103	.337	3.296	.002
¹ Lingkungan Kerja	.347	.082	.406	4.228	.000
Stres Kerja	.286	.093	.271	3.084	.003

Sumber. Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 , maka dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -1.177 + 0,340 X_1 + 0,347 X_2 + 0,286 X_3$$

Dari nilai hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat disajikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -1,177 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya Y sebesar -1,177 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,340 dan memiliki Koefisien yang bernilai positif menandakan adanya hubungan yang searah antara variabel (X_1) dengan (Y). Artinya, apabila terjadi penambahan pada variabel (X_1) sebesar 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,347 dan memiliki koefisien yang bernilai positif menandakan adanya hubungan yang searah antara variabel (X_2) dengan variabel (Y). Artinya, apabila terjadi penambahan pada variabel (X_2) sebesar 1 satuan, maka variabel (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,347 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

- 4) Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_3) memiliki nilai sebesar 0,286 dan memiliki koefisien bernilai positif, sehingga variabel (X_3) dan variabel (Y) memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila terjadi penambahan pada variabel (X_3) sebesar 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,286 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

4.3.5 Pengujian Model dengan Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

1. Uji F menunjukkan apakah variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) F test.
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $F < 0,05$ artinya, model layak digunakan.
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $F > 0,05$ artinya, model tidak layak digunakan.

Tabel 4.10 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	96.497	3	32.166	76.178	.000 ^b
1 Residual	19.423	46	.422		
Total	115.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni $76,178 > 2,807$ ($df1 = 3$ dan $df2 = 46$) serta nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, model layak digunakan. Variabel bebas yakni Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Deeterminasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.822	.650

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber. Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 4.11 koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X_1), (X_2), (X_3) terhadap (Y). Nilai R sebesar $0,912 > 0,5$ menunjukkan cukup kuatnya hubungan ketiga variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai R^2 sebesar $0,832$ menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar $83,2\%$ terhadap (Y), sedangkan sisanya yakni sebesar $0,071$ atau $16,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

4.3.6 Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t

Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% ($0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui besarnya uji hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1) = sig 0,002 $< 0,05$ dan T_{hitung} 3,296 $> 2,0141$ artinya, H_1 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.
2. Lingkungan Kerja (X_2) = sig 0,000 $< 0,05$ dan T_{hitung} 4,228 $> 2,0141$ artinya, H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.
3. Stres Kerja (X_3) = sig 0,003 $< 0,05$ dan T_{hitung} 3,084 $> 2,0141$ artinya, H_3 yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.10, signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. Artinya, variabel bebas yakni Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya.

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yakni Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian variabel budaya organisasi yang dapat dilihat pada tabel 4.9 dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni 3,296 $> 2,0141$

dan signifikansi $0,002 < 0,05$ serta memiliki koefisien regresi sebesar 0,340 dan memiliki tanda koefisien regresi positif atau searah yang artinya semakin tinggi nilai budaya organisasi positif yang diterapkan terhadap suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan turun temurun yang dilakukan karyawan dalam berperilaku saat bekerja. Budaya organisasi timbul dari norma-norma yang telah berlaku dalam suatu perusahaan. PT Sky Line Jaya merupakan perusahaan furnitur yang telah ada sejak lebih dari 17 tahun. PT Sky Line Jaya terkenal dengan produk yang memberikan jaminan kualitas, serta fungsi yang baik. PT Sky Line Jaya juga selalu mengeluarkan produk furnitur terbaru sesuai dengan permintaan pembeli. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.3 terlihat bahwa budaya organisasi memang tinggi yang tercermin dari indikator X1.1 “karyawan mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan” mendapati jawaban setuju dengan persentase tinggi, yakni sebanyak 60%. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa karyawan memiliki kesadaran diri sehingga mampu menjalankan pekerjaannya untuk tujuan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi, karyawan cenderung untuk lebih bersemangat terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalali (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam bekerja.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.9 dimana nilai $T_{hitung} 4,228 > 2,0141$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ serta memiliki koefisien regresi sebesar 0,347 dan memiliki tanda koefisien regresi positif atau searah yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang akan dikeluarkan.

Lingkungan kerja merupakan tempat yang berada pada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Setiap individu memiliki suasana lingkungan kerja yang berbeda-beda dalam bekerja. Hal ini terbukti dari hasil jawaban responden pada tabel 4.4 terlihat bahwa pada indikator X2.5 “Saya ikut menjaga kebersihan tempat saya bekerja” mayoritas responden, yaitu sebanyak 80% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat bekerja. Di sisi lain, indikator X2.3 “suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja” memperlihatkan bahwa hanya 40% responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki pandangan yang berbeda terkait sejauh mana karyawan ikut menjaga kebersihan tempat kerjanya. Responden juga ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerjanya, namun hal ini tidak mencerminkan bahwa semua individu dari karyawan juga ikut serta dalam menjaga kebersihan. Selanjutnya mengenai indikator X2.4 “Keamanan di tempat kerja sudah

mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” memperoleh nilai setuju dengan persentase terendah, yakni sebesar 38% artinya, kenyamanan ditempat kerja sudah sesuai sehingga saat bekerja terasa nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gogy (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menumbuhkan semangat tersendiri bagi karyawan.

4.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yakni stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian variabel stres kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.9 dimana nilai $T_{hitung} 3,084 > 2,0141$ dan signifikan $0,003 < 0,05$ serta memiliki koefisien regresi sebesar 0,286 dan memiliki tanda koefisien regresi positif atau searah yang artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan setiap karyawan dalam bekerja. Stres kerja bisa dibilang kondisi normal yang biasa dirasakan oleh individu dimana emosional sedang di puncak yang tinggi sehingga hal negatif seperti mara-mara yang terkadang tidak bisa dikontrol. Namun berbeda jika stres kerja dapat diolah menjadi hal positif dengan cara beristirahat yang cukup, mengatur waktu dengan baik antara bekerja dan kegiatan pribadi. Dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 terlihat bahwa mayoritas responden, yakni sebanyak 66% menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator X3.2 “Saya merasa Pimpinan kurang

memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja” artinya, mayoritas responden setuju bahwa stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil. Kemudian pada indikator X3.4 mendapatkan jawaban dengan persentase yakni sebesar 52% “Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja” artinya, mayoritas responden setuju bahwa stres kerja juga dapat dipengaruhi dari permasalahan antar individu dengan rekan kerja yang belum dapat diselesaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iska (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya. Perusahaan sangat memperhatikan tingkat stres karyawan agar tidak menghambat kinerja karyawan, maka dari itu stres kerja karyawan harus sangat diperhatikan untuk kelancaran karyawan dalam bekerja.

Dari ketiga variabel independen yang sudah diuraikan di atas salah satunya yaitu lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari kedua variabelnya, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda. Alasan kenapa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dari PT Sky Line Jaya. Salah satunya perusahaan ini bergerak di bidang furnitur yang berbahan baku utamanya adalah kayu yang dapat menyebabkan deforestasi, populasi udara maupun air dari proses produksi, serta penggunaan bahan kimia. Populasi udara yang dimaksud disini adalah disebabkan saat proses pengampelasan kayu hingga halus dan mengeluarkan serbuk kayu yang dapat mengakibatkan populasi di lingkungan kerja. Selain itu juga saat proses plester atau pengecatan menggunakan bahan kimia yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan. Oleh karena itu,

pentingnya kesehatan karyawan bagi perusahaan furnitur yang memprioritaskan lingkungan kerja yang sehat tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawannya, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.