

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI SYARIAH KANTOR
CABANG MEDAN AHMAD YANI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

Nama : R.DARA MAYDINA DJAMAINI

NPM : 1505161083

Program Studi : Ekonomi/ Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADDIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 09 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : R. DARA MAYDINA DJAMAINI
N P M : 1505161083
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI SYARIAH KANTOR CABANG MEDAN AHMAD YANI

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D)


(LILA NISMALA, ST, M.Si.)

Pembimbing


(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : R.DARA MAYDINA DJAMAINI
NPM : 1505161083
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI SYARIAH KANTOR CABANG
MEDAN AHMAD YANI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, september, 2019

Pembimbing Skripsi



SUSI HANDAYANI, SE.,MM

Disetujui oleh :

Ketua program Studi Manajemen



JASMAN SYARIFUDIN SE.,M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, SE.,M.M.,M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : R. Dara Maydina Djarnaini
NPM : 1505161083
Konsentrasi : MSDIM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Nama Lengkap : R. DARA MAYDINA DJAMAINI
NPM : 1505161083
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI SYARIAH KANTOR CABANG MEDAN AHMAD YANI

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
5/9-2019	- Periksa kuisisioner / angket - Buat Abstrak, Kata pengantar - Perhatikan redaksional, format dan sumber - Perbaiki tabel 2 nya	JS	
15/9-2019	- Perbaiki pembahasan	JS	
19/9-2019	- Pertajam pembahasan spj lehh baik	JS	
23/9-2019	- Perbaiki kesimpulan dan saran	JS	
25/9-2019	- Kcc Sidang	JS	

Medan, September 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

R.DARA MAYDINA DJAMAINI, NPM 1505161083. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Untuk dapat menunjukkan kinerja para karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, perusahaan di tuntut untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja para karyawannya. Lingkungan Kerja ialah Lingkungan dimana karyawan melakukan kegiatan sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sedangkan Stres Kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan- perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Medan Ahmad Yani yang berjumlah 114 Orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang yang terdistribusikan pada setiap bagiannya. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara siltultan variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Medan Ahmad Yani d, sedangkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamual'aikum,wr.wb

Puji syukur penulis saya ucapkan kepada kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunianya selama penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, penulis secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta R. Muharam Djam'an dan Ibunda Fenti Adriyanti yang telah memberikan segala kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E.,M.M selaku Pembimbing Skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Sari Adriani, Ervia Panjaitan,Suci Rika Lestari, Juli Irna Wati dan teman-teman lainnya dan adik-adik saya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin
Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2019

Penulis

R.Dara Maydina Djamaini
1505161083

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian kinerja	7
b. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja	8
c. Penilaian Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Lingkungan Kerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12
b. Jenis- jenis Lingkungan Kerja	13

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	13
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
3. Stres Kerja.....	16
a. Pengertian Stres Kerja.....	16
b. Faktor- faktor Stres Kerja	17
c. Dampak Stres Kerja	18
d. Indikator Stres Kerja	20
A. Kerangka Konseptual.....	21
B. Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional Variabel.....	26
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	32
F. Tehnik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
2. Analisis Data	56
3. Regresi Linier Berganda	56
4. Asumsi Klasik.....	57
5. Pengujian Hipotesis	61
6. Koefisien Determinasi	66

B. Pembahasan.....	67
1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	67
2. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	69
3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. KESIMPULAN.....	71
B. SARAN.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Variabel Indikator Kinerja.....	26
Tabel III.2 Variabel Indikator Lingkungan Kinerja.....	27
Tabel III.3 Variabel Indikator Stres Kerja.....	28
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	39
Tabel III.5 Jumlah Populasi Penelitian.....	30
Tabel III.6 Jumlah Sampel Penelitian.....	32
Tabel III.7 Skala Likerts.....	33
Tabel III.8 Hasil Uji Instrumen Kinerja.....	34
Tabel III.9 Hasil Uji Insrumen Lingkungan Kerja.....	35
Tabel III.10 Hasil Uji Instrumenn Stres Kerja.....	36
Tabel III.11 Hasil Reabilitas Insrumen Variabel X1,X2,Y.....	37
Tabel IV.1 Skala Likert.....	43
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel IV.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja).....	47
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X ₁ (Lingkungan Kerja).....	50
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel X ₂ (Stres Kerja).....	52
Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel IV.10 Uji Multikolonieritas.....	60
Tabel IV.11 Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62

Tabel IV. 12 Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel IV.13 Hasil Uji F	65
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar II.2 Kerangka Konseptual	24
Gambar II.3 Kerangka Koseptual	25
GambarIII.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar IV.1 Grafik Histogram	59
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot or Regression Standardized Residual.....	58
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Seattetplot	69
Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	63
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	64
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis f.....	66

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Masalah

Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang perbankan, Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank Umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Bank umum Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam pembiayaan perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan kesejahteraan rakyat.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus di kelola secara optimal dan di beri perhatian yang ekstra dan memenuhi hak haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan tidak menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan

kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik kinerja yang di hasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu di bandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan setelah di sepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan Noor, (2013, hal.272)

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, pencapaian tujuan dari perusahaan di peroleh dari upaya perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya

Permasalahan yang terdapat pada Bank Mandiri Syariah Kantor cabang Medan Ahmad Yani dan berdasarkan penelitian terhadap salah satu karyawan memang terdapat kinerja yang kurang optimal, secara kualitas masalah kinerja yang di temui adalah karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya. Ketelitian yang kurang dapat di lihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelolah data hingga banyak koreksi dari atasan, dan masih banyak karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melimpahkan kerjaan kepada karyawan lain.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Afandi (2018, hal. 66)

Permasalahan yang terdapat pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, lingkungan kerja yang kurang kondusif di lihat dari hubungan antara karyawan yang kurang harmonis berdampak lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurangnya komunikasih atasan dan bawahan, sehingga tidak terjalin komunikasi yang baik.

stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, Stres kerja ini dampak dari Simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan Mangkunegara (2013, hal. 72)

Permasalahan yang terdapat pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di bank mandiri syariah, bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menganggap seringnya adanya konflik kerja dengan atasan, contohnya salah paham tentang pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengajukan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel stres kerja dan kondisi lingkungan kerja salah satu faktor yang di rasa memiliki pengaruh terhadap sters kerja karyawan.berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Hubungan antara karyawan yang kurang harmonis berdampak lingkungan kerja yang kurang nyaman.
2. Kurangnya komunikasih yang baik antara atasan dan bawahan
3. Sering Adanya konflik kerja dengan atasan berdampak pada kinerja karyawan.
4. Tututan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan dapat menyebabkan stress kerja.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah di uraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka penelitian di rumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani?
- b. Bagaimana Pengaruh stres kerja terhadap karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani?
- c. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani?

D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap karyawan Bank Mandiri Syariah Mandiri Kc. Medan Ahmad Yani

2. Mamfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani
- c. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Tertulis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018, hal. 84) kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. sedangkan pendapat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) Kinerja adalah mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan. Keberhasilan kinerja organisasi/perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

Menurut Priansya (2018, Hal. 269) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang dapat di ukur melalui tiga

faktor yaitu kemampuan yang di miliki, peran dalam perusahaan, serta tingkat motivasi karyawan tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja Karyawan secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan Memudahkan pengkajian kinerja karyawan. Afandi (2018, Hal. 86) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan, Kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang di berikan kepadanya
3. Tingkat Motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong dan mempertahankan perilaku
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang di miliki seseorang pegawai
5. Fasilitas Kerja yaitu, seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya Kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu, perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu, aturan yang di buat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sementara menurut Mangkunegara (2017, Hal. 67) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu $\text{human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$,

motivation = attitude + situation, dan ability = knowledge + skill. Sedangkan menurut Mubarok (2014, hal. 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tradisi kerja, karakteristik organisasi, pemahaman kerja, teknologi, dan tipe dari . analisis kerja.

Pendapat tersebut mengatakan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

c. Penilaian Kinerja

Arianty (2016, Hal. 144) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang ataupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan. Arianty, Bahagia, Lubis, dan Siswandi (2016, hal. 44) penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pengumpulan data kinerja para karyawan selama masa evaluasi kinerja.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui kinerja karyawan secara perorangan atau secara menyeruluh guna mengetahui kenerja dari organisasi tersebut. Disamping itu guna menentukan pelatihan yang tepat dan memberikan yang tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih baik di masa yang akan datang dan dan sebagai dasar perusahaan dalam memberikan promosi jabatan dan penentuan imbalan serta perusahaan mengenal talenta kerja masing – masing yang menjadi tujuan evaluasi.

Arianty dkk (2016, hal. 146) kriteria penilaian kinerja adalah sabagian berikut:

- 1) Data aktual
- 2) Prilaku karyawan yang positif dan negative
- 3) Keberanian atau gagasan karyawan
- 4) Sistem penilaian yang terstruktur
- 5) Formulir yang tidak rumit
- 6) Kemampuan penilaian

Selain itu untuk melihat penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan evaluasi seacara berkala dalam waktu tertentu.

Mamfaat penilaian kinerja menurut Arianty dkk (2016, hal.147) adalah berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Posisi tawar menawar
3. Keputusan penempatan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Pelatihan dan pengembangan
6. Perencanaan dan pengembangan karir
7. Evaluasi staffing
8. Defisiensi proses penempatan karyawan
9. Ketidak akuratan informasi
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan
11. Kesempatan kerja yang adil
12. Mengatasi tantangan eksternal
13. Elemen – elemen pokok sistem penilaian kinerja

d. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2017, Hal. 89) indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 indikator yaitu :

1. Kualitas kerja adalah mutu yang harus di hasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus di selesaikan dan di capai dalam pekerjaan
3. Kendala kerja,dapat tidaknya di andalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin bekerja
4. Sikap kerja, sikap kerja yang di miliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta bekerja sama.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut Mardiana (2015, hal. 47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sedangkan Menurut Supomo (2018, Hal. 18) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang memengaruhi yang menuntun ke arah kesempatan dan anacaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis.

Sedangkan menurut Asriel (2016, Hal. 52) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal. Dengan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik akan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memberikan rasanya nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun

non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti,(2010, Hal 21) secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2010, hal.22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitaran tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, maka karyawan akan betah melakukan aktifitas dimana ia berkerja, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimistis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Rahman (2017, hal. 48) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antara rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat memcerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar atasan, bawahan ataupun dengan yang memiliki status sama. kondisi yang di ciptakan hendaknya memiliki suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Asriel dkk (2016, hal. 56) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Warna, warna merupakan salah satu factor yang penting untuk memperbesar efiseensi kerja para karyawan,khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka karena dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Pencahayaan, cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja karyawan ,karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan mata nya tak lekas menjadi lelah.
3. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan,perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras ,seperti mesin ketik, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
4. Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Dari 3 faktor lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam diri karyawan. Wursanto (2016, hal. 27) perasaan aman terdiri sebagai berikut:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.

- b) Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarga karyawan.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya bahaya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat horizontal dan vertikal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Sedangkan Loyalitas yang bersifat horizontal antara karyawan atau antara atasan

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan social juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan bersifat fisiologis yang juga terpenuhi

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan baik yang berupa fisik dan non fisik. Untuk mengetahui apakah suatu lingkungan kerja sudah baik atau tidak kita harus mengetahui indikator dari lingkungan kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti (Hermawan dkk.2018, hal. 83) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab pekerjaan
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan

4) Kerja sama antar kelompok

5) Kelancaran komunikasi

Adapun indikator-indikator dan dimensi lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018, hal. 71) adalah sebagai berikut :

1. dimensi pencahayaan, dengan indikator lampu penerangan tempat kerja jendela tempat kerja
2. dimensi warna, dengan indikator tata warna dan dekorasi
3. dimensi suara, dengan indikator bunyi music dan bunyi mesin pabrik bengkel
4. dimensi udara dengan indikator suhu udara dan kelembapan udara

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Afandi (2018, hal. 173) Stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Siagian (2015, Hal. 300) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang

berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Adapun dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat di artikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi.

b. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 175) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi kerja, kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi
2. Ambiguitas, karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya di harapkan oleh perusahaan sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas
3. Perkembangan Karier, karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang di tunjukkan pada pencapaian kerja dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosinya yang tidak jelas, karyawan akan merasakan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.
4. Struktur organisasi, struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres kerja apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan

5. Hubungan antara pekerjaan dan rumah, rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres, kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dari karir

Adapun menurut Wijono (2010, Hal. 305) faktor-faktor stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja
2. Konflik peran
3. Wewenang yang tidak seimbang
4. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
5. Atasan yang tidak menyenangkan
6. Rekan kerja yang tidak menyenagkan

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Tama dan Hardiningtyas (2017, hal. 57) beberapa stres kerja dapat berdampak baik ataupun dapat berdampak buruk, yaitu:

- 1) Eustress, merupakan stres positif yang dapat memicu usaha-usaha kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka eurtress bisa menambah energy untuk melakukannya.
- 2) Distress, merupakan jenis stres negatif, yang umumnya terjadi ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan rutinitas dan sangat

membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Ada dua distress yaitu stres akut (muncul secara tiba-tiba karena adanya perubahan rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stres kronis (muncul secara terus-menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi, dan bisa berdampak pada kesehatan fisik maupun mental)

- 3) **Hyperstres**, merupakan stres negatif yang muncul ketika seseorang dipaksa untuk menjalankan lebih dari yang dibutuhkan.. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang menantang akan mengalami stres positif. Namun ketika tambahan kerja tersebut berlebihan, mengalami kerja lembur tanpa imbalan, dapat menyebabkan hyperstres. Stres ini dapat mengarah pada dampak emosi dan fisik.
- 4) **Hypostres**, merupakan lawan dari hyperstres. Sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kebosanan secara terus-menerus. Misalnya seseorang yang menerima pekerjaan-pekerjaan mudah dan tidak menantang, pekerjaan rutin terus-menerus, sehingga menyebabkan kehilangan inspirasi dan semangat kerja.

Menurut Yeneti (2017, hal. 32) secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala – gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu

- 1) **Physiological** memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

- 2) Psychologic memiliki indikator yaitu: terdapat ketidak puasan hubungan kerja, tegang, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan
- 3) Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidak hadirannya dalam jadwal kerja, perubahan selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan tugas atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Sebernarnya stres kerja tidak selalu memberikan efek negatif.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Siagian (2011, hal. 301) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Frustrasi yang di timbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
- d. Konflik antara karyawan di dalam dan di luar kelompok kerjanya
- e. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab

Adapun menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang di rasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat

5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

B. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang teliti.

Salah satu untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang di lakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah di capai, dilakukan dan dikerjakan sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2017, Hal. 66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kebersihan tempat kerja, lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang ada di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaandapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan

terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Prilian & Yuyu, 2014) Dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MITRA GLOBAL HOLIDAY JIMBARAN BALI" mengatakan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali. Hal ini dapat dilihat dari analisis kolerasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang memperoleh nilai koefisiensi kolerasi yang artinya ada hubungan yang positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan menurut Siti Maisarah Hasibuan (2018) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Polsek Medn Area. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar konseptual penelitian sebagai berikut :



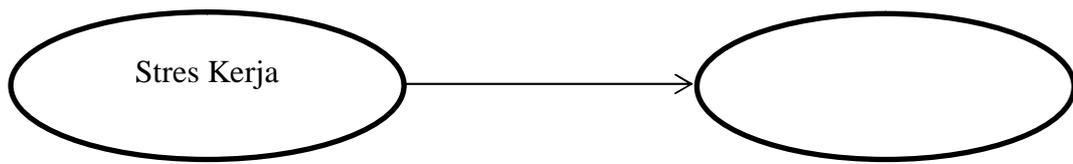
Gambar II.1 Hubungan Penelitian

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2010, hal. 300) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidaknyamanan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Stres yang sering di alami oleh karyawan akibat lingkungan di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasi bagi para karyawan. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para karyawan oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan sumber-sumber positif yang ada di sekitar karyawan tersebut yaitu dengan dukungan sosial.

Hasil Penelitian yang di lakukan oleh Rachel Natalya Massie (2018) Dengan Judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada “Kantor Pengelolaan It Center Manado” mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 0 (H0) di tolak dan menerima hipotesis alternatif (H1). Kondisi stres kerja dalam perusahaan sudah melewati puncak dan mulai menurun sehingga memperoleh nilai regresi dan korelasi yang negatif. Dan menurut Inke Okta Putri Wulandari (2015) ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar II.2 Hubungan Penelitian

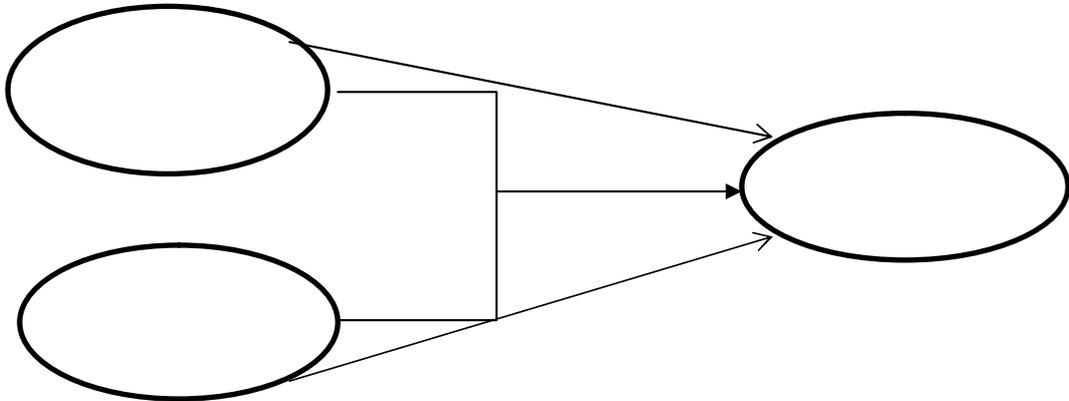
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stes Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian Indah Liana dkk, (2017) membuktikan bahwa Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press dengan nilai koefisien yang signifikan.

Pengaruh model penelitian dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji kolerasi dan uji determinasi. Dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Inke Okta Wulandari dkk (2015) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon .Agung Malang.

Maka dari penelitian di atas Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan, artinya Jika Lingkungan Kerja di tingkatkan lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Begitu juga dengan Stres kerja, sesuatu hal yang baik karena ada nya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dan

meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.
3. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Ya

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif. Pendekatan menurut Juliandi & Irfan (2014, Hal. 86) mendefenisikan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lain nya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik-buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi penelitian ini menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Tabel III.1

Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	Pernyataan
1	Kualitas Kerja	1,2,3
2	Kuantitas Kerja	4,5,6
3	Keandalan Kerja	7,8
4	Sikap Kerja	9,10

Mangkunegara (2017 hal 75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Asriel (2016, hal. 184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu dalam yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

Tabel III-2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Struktur Kerja	1,2
2	Tanggung jawab	3,4
3	Perhatian dan dukungan pemimpin	5,6
4	Kerja sama antara kelompok	7,8
5	Kelancaran komunikasi	9,10

Sumber :Sedarmayanti dalam Hermanto, dkk (2018 hal 83)

3. Stres Kerja (X2)

menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Tabel III.3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Beban kerja yang terlalu berat	1,2
2	Waktu yang mendesak	3,4
3	Kualitas pengawasan kerja yang rendah	5,6
4	Iklm kerja yang tidak sehat	7,8
5	Otoritas kerja yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab	9,10
6	Konflik kerja	11,12
7	Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja	13,14

Sumber Mangkunegara (2017 hal 157)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Medan Ahmad Yani

Beralamat jl.Ahmad Yani No 100 Kesawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai selesai

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian dan Proses Skripsi

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Januari				April				Juli				Agustus				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
4	Seminar Proposal								■	■	■	■	■								
5	Pengumpulan data														■						
6	Penyusunan Skripsi														■						
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017 hal 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam hal ini menjadi populasinya adalah pegawai PT. Bank Mandiri Syariah yaitu 104 orang.

Tabel III.5
Jumlah Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Bagian Priority	4 orang
2	Bagian Area Manager	6 orang
3	Bagian Area Operation & Service Manager	6 orang
4	Bagian Cash & Clearing Operation Staff	10 orang

5	Bagian General Support Staff	4 orang
6	Bagian Commercial Banking	8 orang
7	Bagian Pawning / Gadai	6 orang
8	Bagian Account Officer	6 orang
9	Bagian customer service	4 orang
10	Bagian Risk Management & Compliance	10 orang
11	Bagian Teller	4 orang
12	Bagian General Affair	8 orang
13	Bagian Regional	10 orang
14	Bagian Micro	6 orang
15	Bagian Asuransi	4 orang
16	Bagian Pensiun	4 orang
17	Bagian Analisis	4 orang
Jumlah		104 orang

Sumber : PT. Bank Mandiri Syariah

Sugiono (2010 hal 62) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini di lakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Sumber : Juliandi,dkk (2015 hal 59)

Dimana :

N = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

E = tarif Kesalahan (errors) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) Adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{104}{1+104 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{104}{2,0}$$

$$n = 52$$

Sugiyono (2017, Hal. 64)Teknik pengumpulan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan propertionate random sampling untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian di lakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang di ambil lebih proporsional dengan cara :

$$\text{Jumlah sampel tiap bagian} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap bagian}$$

Tabel III.6

Daftar Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Bagian Priority	2 orang
2	Bagian Area Manager	3 orang
3	Bagian Area Operation & Service Manager	3 orang
4	Bagian Cash & Clearing Operation Staff	5 orang

5	Bagian General Support Staff	2 orang
6	Bagian Commercial Banking	4 orang
7	Bagian Pawning / Gadai	3 orang
8	Bagian Account Officer	3 orang
9	Bagian coustumer service	2 orang
10	Bagian Risk Management & Compliance	5 orang
11	Bagian Teller	2 orang
12	Bagian General Affair	4 orang
13	Bagian Regional	5 orang
14	Bagian Micro	3 orang
15	Bagian Asuransi	2 orang
16	Bagian Pensiun	2 orang
17	Bagian Analisis	2 orang
Jumlah		52 orang

Sumber : PT. Bank Mandiri Syariah

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Angket (Quesioner)

Juliandi & Irfan (2015, hal. 69) Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Quesioner*) adalah pertanyaan-pertanyaan yang di susun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang di teliti yang di tunjukkan pada pegawai PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *cheklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Juliandi,dkk (2015 hal 7)

a. Uji Validitas

Juliandi & Irfan (2015, hal. 76) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat dan benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkolerasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, pengukuran uji validitas menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai faktor loading ≥ 0.05 maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai faktor loading ≤ 0.05 maka indikator yang dimaksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Juliandi,dkk (2015 hal 77)

Dimana :

- n = banyaknya pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan butir x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan butir y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali butir x dengan total skor y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini, adapun kriteria pengujian.

1) Validitas Kinerja Karyawan

Tabel III.8

Hasil Uji Instrumen Kinerja Pegawai

Item	Corrected item- Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,716	0,273	Valid
Item 2	0,764	0,273	Valid
Item 3	0,575	0,273	Valid
Item 4	0,651	0,273	Valid
Item 5	0,537	0,273	Valid
Item 6	0,576	0,273	Valid
Item 7	0,716	0,273	Valid
Item 8	0,764	0,273	Valid
Item9	0,593	0,273	Valid
Item10	0,682	0,273	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Dari pengujian validitas di atas pada tabel III.8 dinyatakan 10 item diatas ternyata itemnya valid dan tidak ada item yang harus dibuang dan seluruh item tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

2) Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel III. 9

Hasik Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Item	Corrected item- Total correlation	R-tabel	Keterangan
Item 1	0,597	0,273	Valid
Item 2	0,579	0,273	Valid
Item 3	0,665	0,273	Valid
Item 4	0,714	0,273	Valid
Item 5	0,647	0,273	Valid
Item 6	0,610	0,273	Valid
Item 7	0,735	0,273	Valid
Item 8	0,675	0,273	Valid
Item 9	0,590	0,273	Valid
Item 10	0,703	0,273	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Dari pengujian validitas di atas pada tabel III.9 dinyatakan 10 item diatas ternyata itemnya valid dan tidak ada item yang harus dibuang dan seluruh item tersebut boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

3) Validitas Stres Kerja (X_2)

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

Item	Corrected item- Total correlation	R- tabel	Keterangan
Item 1	0,749	0,273	Valid
Item 2	0,391	0,273	Valid
Item 3	0,296	0,273	Valid
Item 4	0,459	0,273	Valid
Item 5	0,722	0,273	Valid
Item 6	0,695	0,273	Valid
Item 7	0,398	0,273	Valid
Item 8	0,292	0,273	Valid
Item 9	0,118	0,273	Tidak Valid
Item 10	0,375	0,273	Valid
Item 11	0,294	0,273	Valid
Item 12	0,649	0,273	Valid
Item 13	0,499	0,273	Valid
Item 14	0,505	0,273	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Dari pengujian validitas pada tabel III.10 diatas dinyatakan dari 14 item pertanyaan di atas ada 1 item yang harus di buang dan 13 item lainnya boleh dilanjutkan kepada pengujian realibitas.

b. Uji Realibilitas

Juliandi & Irfan (2015, hal. 80) Realibilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan dan kestabilan. Tujuan penelitian relibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat di percaya. jika variabel penelitian menggunakan instrumen.

yang handal dan dapat di percaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(\frac{\sum ab^2}{\sigma_1^2} \right)$$

juliandi, dkk (2015 hal 82)

Dimana :

r = Reabilitas instrumen

$\sum O$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians Total

Tabel III.11

Uji Realibilitas Instrumen Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	767 > 0,6	Reliabel
Stres Kerja	744 > 0,6	Reliabel
Kinerja	768 > 0,6	Reliabel

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif Juliandi & Irfan (2015, hal. 65) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat di operasionalkan secara matematis. Kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi produc moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik PSPS.

1. Regresi Linier Berganda

Juliandi & Irfan (2015, ha.l 160) Analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi,dkk (2015 hal 157)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

x = Lingkungan Kerja

x₂ = Stres Kerja

X₂ dan X₂ = Besaran koefisien regresi dari masing- masing
Varibel

2. Uji Asumsi Klasik

Peryaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Asumsi klasik yang di maksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Gujarati, Santoso dan arif dalam Juliandi & Irfan(2015,hal. 160) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis disgonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Gujarati, Santoso dan Arif dalam Juliandi & Irfan (2015, hal. 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi di temukan adanya kareksi yang kuat antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, Jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonol, sebagai contoh yang di ambil dari kasus regresi X_1, X_2 terhadap Y apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas di lakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $0,10$ sama dengan $VIP > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Arif dan Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2015, hal. 61) Heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplod antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas anantara lain :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y , maka titik tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (persial)

Untuk memuji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara persial digunakan uji t dengan rumus :

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

Sugiyono (2017 hal 216)

Keterangan :

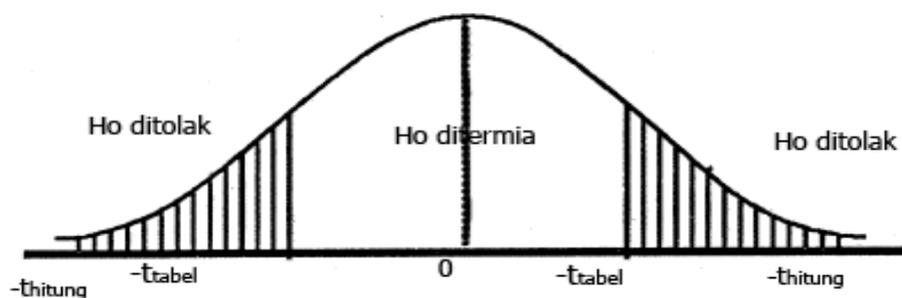
R_{xy} = korelasi variabel x dan variabel y yang di temukan

N = Jumlah sampel

T = t Hitung

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

1. Bila t hitung > t tabel, H_0 = ditolak maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
2. Bila t hitung < t tabel, H_0 = di terima, maka tidak ada pengaruh signifikan anantara variabel x dan y.



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

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

Sugiyono (2010 hal 223)

Dimana :

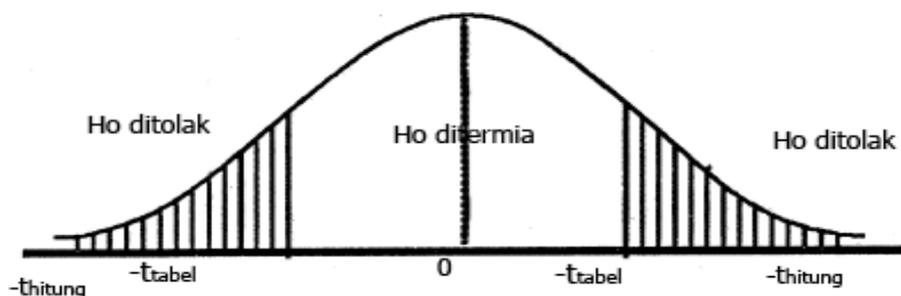
R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak. diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (R- Square)

Zulfikar (2014, Hal. 183) Koefisien determinasi (R-Square) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. nilai R-Square yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *program statistical package for sosial sciences* (SPSS v.22). hipotesis dalam penelitian ini di pengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Zulfikar (hal 2014 hal 183)

Dimana :

D = Determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisis penulis di bantu oleh program komputer yaitu *Statistical Package For Sosial sciences* (SPPS v.22).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Y, 10 pertanyaan untuk variabel X1, dan 14 pertanyaan untuk X2, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X1 adalah Lingkungan Kerja dan yang menjadi variabel X2 adalah stres kerja. Angket yang di sebar ini di berikan kepada 52 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (Lingkungan Kerja dan Stres kerja) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	35	67,3
Perempuan	17	32,7
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden bahwa responden PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (67,3%) dan responden kelamin perempuan sebanyak 17 orang (32,7) dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki. Sebab pada PT. Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani posisi yang di butuhkan itu seperti customer servis teller Marketing lain-lain.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 30	32	61,5
30 – 40	11	21,2
>40	9	17,3
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data usia responden pada kelompok dengan rentang usia 20 – 30 tahun sebanyak 32 orang (61,5%) pada kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang (21,2 %) dan pada kelompok usia >40 tahun sebanyak 9 orang (17,3%) . Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden di dominasikan pada kelompok dengan rentang usia 20 – 30 tahun. Sebab di usia 20 – 30 tahun lebih memaksimalkan kinerjanya dan untuk mendapatkan kedudukan jabatan yang memiliki pengalaman kerja lebih bagus sehingga mampu membawa kinerja PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani ke arah yang lebih baik lagi.

3) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 5	31	59,6
6 – 10	16	30,8
>10	5	9,6
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data pada kelompok responden yang memiliki masa kerja dengan kategori pada rentang 1– 5 tahun sebanyak 31 Orang (59,6 %) dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang (30,8 %) dengan masa kerja >10 tahun 5 orang (9,6%) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani memiliki masa kerja pada rentang 1-5 tahun yang cukup berpengalaman dalam bekerja dan lebih bagus hasil kerjanya.

4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat dari di bawah ini :

Tabel IV.5
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentasi
D3	9	17,3
S1	43	82,7
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik data tingkat D3 sebanyak 9 orang (17,3 %) dan responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang

(82,7%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi pada tingkat pendidikan S1 karena lebih di butuhkan perusahaan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

1) Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	15,4	36	69,2	8	15,4	0	0	0	0	52	100
2	14	26,9	26	50,0	12	23,1	0	0	0	0	52	100
3	11	21,2	30	57,7	11	21,2	0	0	0	0	52	100
4	15	28,8	29	55,8	8	15,4	0	0	0	0	52	100
5	17	32,7	28	53,8	7	13,5	0	0	0	0	52	100
6	14	26,9	26	50,0	11	21,2	1	1,9	0	0	52	100
7	8	15,4	36	69,2	8	15,4	0	0	0	0	52	100
8	14	26,9	26	50,0	12	23,1	0	0	0	0	52	100
9	13	25,0	31	59,6	8	15,4	0	0	0	0	52	100
10	13	25,0	31	59,6	8	15,4	0	0	0	0	52	100

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 69,2 %. Karena karyawan mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26

orang atau 50,0 % karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan.

3. Jawaban responden tentang karyawan menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7 % Karena mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target mereka.
4. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8% karena mereka melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang karyawan selalu menjadi yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 28 orang atau 53,8 %. Karena mereka mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang di tetapkan perusahaan.
6. Jawaban responden tentang karyawan melakukan beban kerja tanpa harus di bantu karyawan lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 atau 50,0 %
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu menjadi terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 69,2 %. Karena mereka mampu selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja.
8. Jawaban responden tentang karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang

atau 50,0 % .karena mereka mamiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

9. Jawaban responden tentang karyawan selalu bersikap baik terhadap atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6 % karena mereka selalu bersikap baik terhadap atasan.
10. Jawaban responden tentang karyawan selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6 % mereka selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kinerja karyawan (Y) di atas sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, mayoritas yang menjawab setuju 36 responden (69,2 %) pada pertanyaan ke 1 dan 7 tentang setiap karyawan memahami tugas yang di berikan atasan dan karyawan selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja dan minoritas responden yang menyatakan setuju 26 responden (50,0%) pada pertanyaan ke 2, 6 dan 8 tentang mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan, karyawan melakukan beban kerja tanpa harus di bantu karyawan lain dan karyawan memiliki kemapuan yang baik dalam bekerja.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	15,4	36	69,2	8	15,4	0	0	0	0	52	100
2	14	26,9	26	50,0	12	23,1	0	0	0	0	52	100

3	13	25,0	31	59,6	8	15,4	0	0	0	0	52	100
4	13	25,0	31	59,6	8	15,4	0	0	0	0	52	100
5	14	26,9	33	63,5	3	5,8	2	3,8	0	0	52	100
6	11	21,2	30	57,7	7	13,5	4	7,7	0	0	52	100
7	16	30,8	21	40,4	13	25,0	2	3,8	0	0	52	100
8	13	25,0	32	61,5	6	11,5	1	1,9	0	0	52	100
9	17	32,7	28	53,8	7	13,5	0	0	0	0	52	100
10	14	26,9	26	50,0	10	19,2	2	3,8	0	0	52	100

1. Jawaban responden tentang setiap karyawan memahami tugas yang di berikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 69,2 % karean mereka memahami tugas yang diberikan atasan
2. Jawaban responden pembagian tugas yang baik memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50,0% karena pembagian tugas yang baik memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaan.
3. Jawaban responden tentang setiap karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya , mayoritas responden menjawab setuju 31 orang atau 59,6 % karena mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
4. Jawaban responden tentang setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6 % karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan pekerjaan karyawan, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang

atau 63,5% karena pimpinan selalu memperhatikan pekerjaan karyawannya.

6. Jawaban responden tentang para karyawan selalau mendapat dukungan dari pimpinan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7%. Karena mereka mendapatkan dukungan dari pimpinan.
7. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40,4%. Karena mereka bekerja sama untuk menyelesaikan tugas agar pekerjaan lebih cepat selesai.
8. Jawaban responden tentang kerja sama yang baik akan meningkatkan kinerja, mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 61,5%, karena kerja sama yang baik akan meningkatkan kinerja.
9. Jawaban responden tentang komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan akan membuat kelancaran dalam pekerjaan, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%. Karena komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan akan membuat kelancaran dalam pekerjaan.
10. Jawaban responden tentang setiap karyawan membangun kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50,0%. Karena mereka membangun kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang Lingkungan kerja (X_1) diatas sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani menjawab setuju 36 responden (69,2 %) pada pertanyaan ke 1

tentang setiap karyawan memahami tugas yang dibeikan atasan dan minoritas responden yang menyatakan setuju 21 responden (40,4%) menjawab setuju pada pertanyaan 7 yaitu tentang melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dapat mnyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

3) Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel IV.8

Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	23,1	30	57,7	10	19,2	0	0	0	0	52	100
2	21	40,4	25	48,1	4	7,7	2	3,8	0	0	52	100
3	21	40,4	26	50,0	3	5,8	1	1,9	1	1,9	52	100
4	17	32,7	27	51,9	5	9,6	3	5,8	0	0	52	100
5	15	28,8	24	46,2	8	15,4	5	9,6	0	0	52	100
6	12	23,1	26	50,0	10	19,2	0	0	4	7,7	52	100
7	19	36,5	28	53,8	5	9,6	0	0	0	0	52	100
8	17	32,7	31	59,6	3	5,8	1	1,9	0	0	52	100
9	18	34,6	31	59,6	3	5,8	0	0	0	0	52	100
10	22	42,3	26	50,0	4	7,7	0	0	0	0	52	100
11	25	48,1	24	46,2	3	5,8	0	0	0	0	52	100
12	15	28,8	23	44,2	5	9,6	1	1,9	8	15,4	52	100
13	18	34,6	27	51,9	3	5,8	4	7,7	0	0	52	100
14	22	42,3	27	51,9	2	3,8	1	1,9	0	0	52	100

1. Jawaban responden tentang karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus di selesaikan, mayoriras responden yang

menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7 %. Karena mereka mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus di selesaikan

2. Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 48,1%. Karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.
3. Jawaban responden tentang tugas yang di berikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 51,9%. Karena mereka di berikan tugas terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.
4. Jawaban responden tentang karyawan merasa jam kerja normal yang dilakukan sehari-hari tidak sesuai dengan beban kerja yang karyawan kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9% Karena mereka merasa jam kerja normal yang dilakukan sehari-hari tidak sesuai dengan beban kerja yang karyawan lakukan.
5. Jawaban responden tentang atasan kurang memperhatikan karyawannya, mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 46,2 %. Karena mereka kurang diperhatikan atasan nya.
6. Jawaban responden tentang kurang mendapat bimbingan dan arahan dari atasan mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50,0%. Karena mereka kurang mendapatkan bimbingan dan arahan dari atasannya
7. Jawaban responden tentang karyawan belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang di dapat dari rekan kerja mayoritas yang

menjawab setuju sebanyak 28 Orang atau 53,8 %. Karena mereka belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang di dapat dari rekan kerja.

8. Jawaban responden tentang karyawan merasa pimpinan belum memberikan cukup keluasaan bagi karyawan sehingga karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%. Karena mereka merasa pimpinan belum memberikan cukup keluasaan bagi karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka sendiri.
9. Jawaban responden tentang karyawan merasa terintimidasi dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau tanggung jawab yang harus karyawan kerjakan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%. Karena mereka merasa terintimidasi dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau tanggung jawab yang harus mereka kerjakan.
10. Jawaban responden tentang perbedaan gaya bekerja sesama rekan kerja sehingga sering timbul perdebatan tentang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50,0 %. Karena perbedaan gaya bekerja sesama kerja sehingga sering timbul perdebatan tentang pekerjaan.
11. Jawaban responden tentang komunikasih yang buruk antara karyawan dan rekan kerja sehingga terjadi kesalahpahaman di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 46,2 %. Karena

komunikasih yang buruk antara karyawan dan reka kerja sehingga terjadi kesalahpahaman di tempat kerja.

12. Jawaban responden tentang karyawan kurang memiliki hubungan yang baik dengan reka kerja sehingga ada hal-hal yang membuat karyawan terasing dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 44,2%. Karena mereka kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga ada hal-hal yang membuat mereka terasing dari rekan kerja.

13. Jawaban responden tentang karyawan selalu berbeda pendapat apabila membahas pekerjaan dengan atasannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9 %. Karena mereka selalu berbeda pendapat apabila membahas pekerjaan dengan atasannya.

14. Jawaban responden tentang karyawan sering kurang paham perintah dari atasan, sehingga terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9 %. Karena mereka kurang paham perintah dari atasan sehingga terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang Stres kerja (X_2) di atas sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad yang menjawab setuju 31 responden (59,6%) pada pertanyaan ke 8 dan 9 tentang karyawan merasa pimpinan belum memberikan cukup keluasaan bagi karyawan sehingga berpengaruh prestasi kerja karyawan itu sendiri dan karyawan merasa terintimidasi dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau tanggung jawab yang harus dikerjakan dan minoritas responden yang

menyatakan setuju 23 orang (44,2%) pada pertanyaan ke 12 tentang karyawan kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga ada hal-hal yang membuat karyawan terasing dari rekan kerja.

B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsikan data. Data yang dianalisa dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis di susun untuk melihat hubungan anantara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,303	3,045		2,399	,020
Lingkungan Kerja (X1)	,870	,050	,929	17,508	,000
Stress (X2)	,037	,044	,045	,843	,404

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel IV.9 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,303 + 0,870 X_1 + 0,037 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja Karyawan).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika Lingkungan Kerja dan stres Kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar
2. Jika Lingkungan Kerja ditingkatkan 100% maka akan di ikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
3. Jika Stres Kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

2. Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas

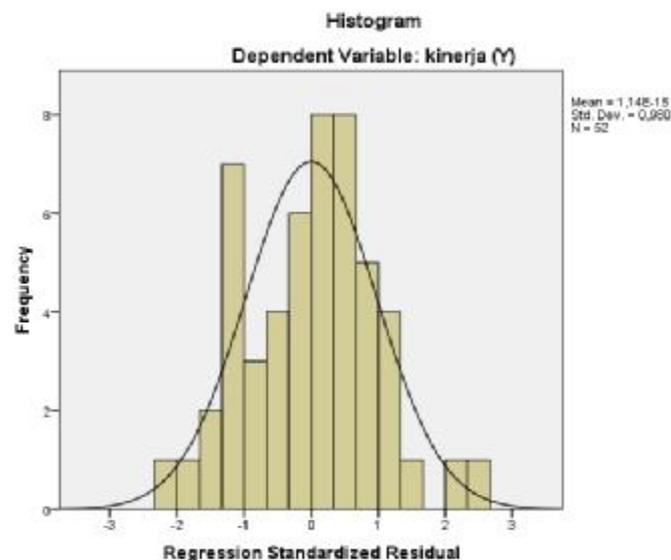
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis

statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dan residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

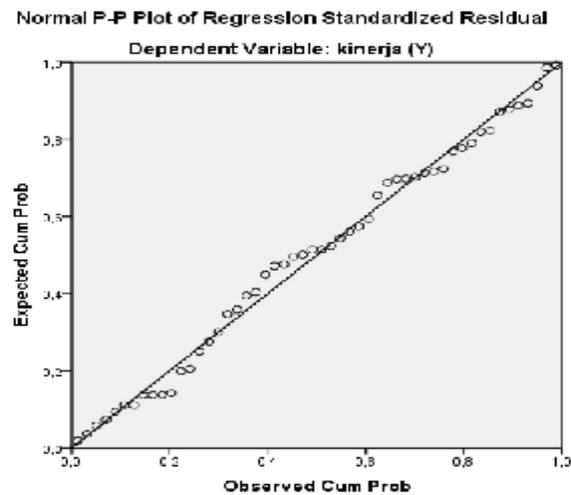
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pada distribusi norma, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :



Gambar IV.1 Grafik Histogram
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data di dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke depan atau ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut :



Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot Regression Standardized Residu

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV.10
Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja (X1)	,929	,998	1,002
Stress (X2)	,045	,998	1,002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

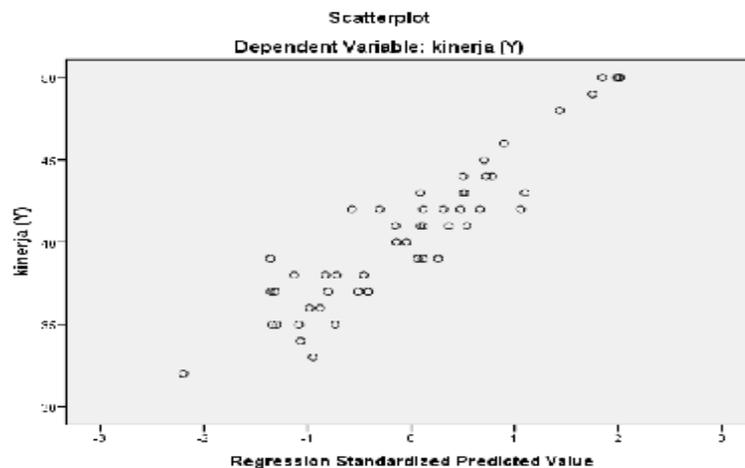
Sumber : Data pengolahan SPSS (2019)

Jika dilihat pada tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni lingkungan kerja dan Stres kerja memiliki nilai VIF 1,002. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam Julianti (2015 hal 161), sehingga tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residu suatu pengamatan yang lain. Jika disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.



Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)

Gambar IV.3 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedasitas” pada model regresi ini.

4) Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut sugiono (2010 hal 216) adalah sebagai berikut :

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

Dengan taraf signifikan 5% dan dk = n-2 diperoleh t_{tabel} 50 sebesar 0,273

Ketentuan : H_a diterima H_o ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_o Terima H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS

dapat di lihat pada tabel berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan

Tabel IV.11

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,303	3,045		2,399	,020
Lingkungan Kerja (X1)	,870	,050	,929	17,508	,000
Stress (X2)	,037	,044	-,045	,843	,404

a. Dependen Variabel Kinerja Karyawan

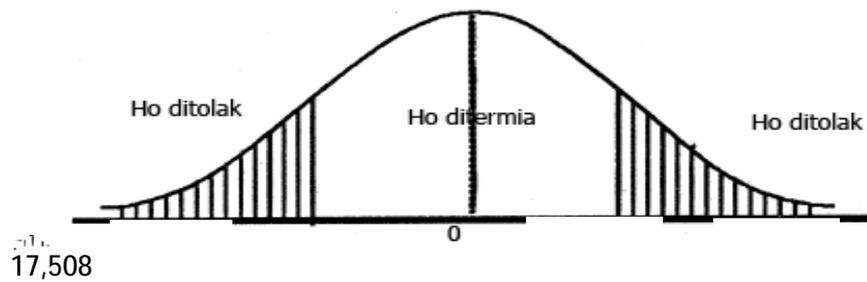
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari data di atas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 17,508$$

$$t_{tabel} = 2,008$$

Dari tabel di atas tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 17,508 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan nilai sig sebesar $0,00 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak H_a di terima menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar berikut ini :



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

Hasil ini diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.12

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,303	3,045		2,399	,020
Lingkungan Kerja (X1)	,870	,050	,929	17,508	,000
Stress (X2)	,037	,044	,045	,843	,404

a. Dependen Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

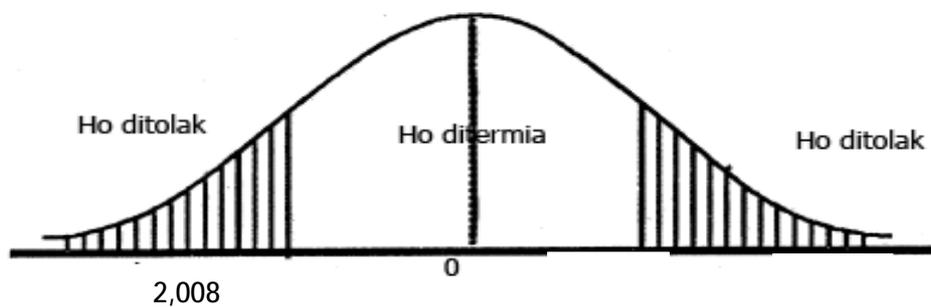
Dari data diatas dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 0,843$$

$$t_{tabel} = 2,008$$

Dari tabel diatas tentang pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 0,843 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,008 dengan nilai sig

sebesar $0,404 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat di simpulkan H_0 tolak dan H_a di terima menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila Stres Kerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor cabang Medan Ahmad Yani menyatakan dimana Stres Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

b. Uji Silmutan (Uji F)

Uji statistik (Silmutan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas $sig < 0,05$ maka H_0 diterima.

$$h = \frac{R^2 k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisiensi Korelasi ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah anggota

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 ditolak dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 di tolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$

Tabel IV. 13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912,456	2	456,228	153,274	,000 ^b
	Residual	145,851	49	2,977		
	Total	1058,308	51			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2 \quad df_2 = n - k = 52 - 3 = 49$$

$$F_{tabel} = n - k = 52 - 3 = 49 \text{ adalah } 3,19$$

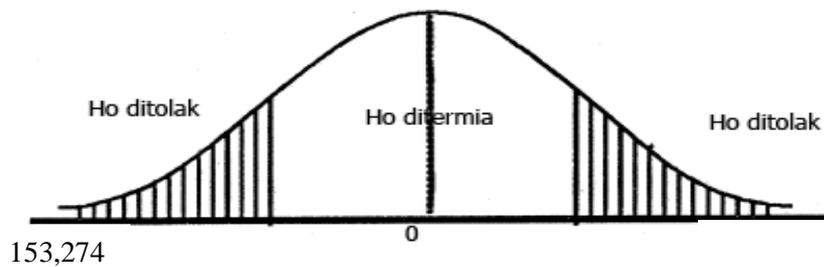
$$F_{hitung} = 153,274$$

$$F_{tabel} = 3,19$$

Berdasarkan data di atas tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,00 nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara silmultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut

diketahui nilai df pembilang n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $52-3 = 49$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan $3,754 < 3,19$ dan dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.



Gambar IV.16 Hasil Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjuted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV. 14

Koefisien Determinasi (R- Squaare)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,862	,857	1,725

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

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS

Berdasarkan Adjusted Square sebesar 0,857 menunjukkan variasi variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja sebesar 0,857 atau 85,7 % dan sisanya sebesar 14,3 % dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya gaya kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) berpengaruh kepada variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 0,870 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,008 atau nilai sig sebesar $0,00 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,54. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a di terima dengan kata lain lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas menjawab setuju terkait pada variabel terkait pada variabel Lingkungan Kerja tentang setiap karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan dengan baik, seperti pada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan dengan baik. Dan minoritas menjawab kurang setuju pada karyawan, para karyawan selalu mendapatkan dukungan dari pimpinan, seperti pada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Mereka merasa kurang mendapatkan dukungan daru pimpinan mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Bank Mandiri Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif harus tetap di pertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang perlu di pertahankan terutama pada aspek komunikasi yang baik antara rekan kerja, dan atasan yang akan membantu kelancaran pekerjaan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Mardiana (2015 hal 47) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Hal ini di dukung oleh Fariz Ramanda Putra (2012) berhasil membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara persial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naraya Telematika Malang. Dan hal ini juga di dukung atau sejalan dengan hasil penelitian Aji Tri Budianto (2015) berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Perusahaan Negara(Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 0,037 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,008 atau nilai sig 0,404 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak H_a di terima dengan kata lain Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Tetapi apabila stres yang dialami terlalu tinggi maka kinerja karyawan akan terganggu. Hal ini di dukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Tri Wartono (2017) berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan Stres Kerja terdapat nilai sig 0,404 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut n-k sehingga diketahui nilai df $52-3 = 49$ sehingga diketahui nilai df penyebut sebesar 3,19 jika di bandingkan nilai F_{hitung} dengan

F_{tabel} maka di hasilkan $153,274 > 3,19$ dan dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Dengan demikian Lingkungan Kerja dan Stres Kerja karyawan perlu lebih di perhatikan lagi agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Hal ini di dukung oleh Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016) berhasil membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara persial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Di Prum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Indah Liana Sari dkk (2017) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Pres, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang positif maka dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, maka dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang secara silmultan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan Lingkungan Kerja dan Stres kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani harus bisa mempertahankan kinerja karyawannya dan juga meningkatkan Lingkungan yang lebih baik lagi agar kinerjanya semakin meningkat.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekitarnya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana Lingkungan Kerja dan Stres kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zunafa Publisng.
- Arianty, N. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Asriel. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Mananjemen Dan Bisnis 18(1)* 45-60.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, *Jurnal Ilmiah Mananjemen Dan Bisnis 14(2)*, 176-184.
- Juliandi, A., Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Pers.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: *The National Confrences Management And Bussiness (NCMAB)*, 405-425
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1)*, 59-70.
- Mangkunegara, Andi Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priansya, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prilian, N. M., & Yuyu, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pabrikasi PG. Kebun Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1(3)*.
- Syafii, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik, *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis 14(5)*, 133-146.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Supomo, P. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Zulfikar. (2014). *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	17,3	17,3	17,3
2	43	82,7	82,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Statistics

		jenis kelamin	Usia	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	61,5	61,5	61,5
2	11	21,2	21,2	82,7
3	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	31	59,6	59,6	59,6
2	16	30,8	30,8	90,4
3	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
kinerja (Y)	52	32	50	40,62	4,555
Lingkungan Kerja (X1)	52	30	50	40,56	4,864
Stress (X2)	52	45	65	53,88	5,544
Valid N (listwise)	52				

Correlations

		kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Stress (X2)
kinerja (Y)	Pearson Correlation	1	,927**	,008
	Sig. (2-tailed)		,000	,955
	N	52	52	52
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	,927**	1	,040
	Sig. (2-tailed)	,000		,781
	N	52	52	52
Stress (X2)	Pearson Correlation	,008	,040	1
	Sig. (2-tailed)	,955	,781	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,303	3,045		2,399	,020		
Lingkungan Kerja (X1)	,870	,050	,929	17,508	,000	,998	1,002
Stress (X2)	,037	,044	,045	,843	,404	,998	1,002

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912,456	2	456,228	153,274	,000 ^b
	Residual	145,851	49	2,977		
	Total	1058,308	51			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,862	,857	1,725

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

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja (X1)	Stress (X2)
1	1	2,984	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	15,923	,01	,68	,36
	3	,004	27,100	,99	,32	,64

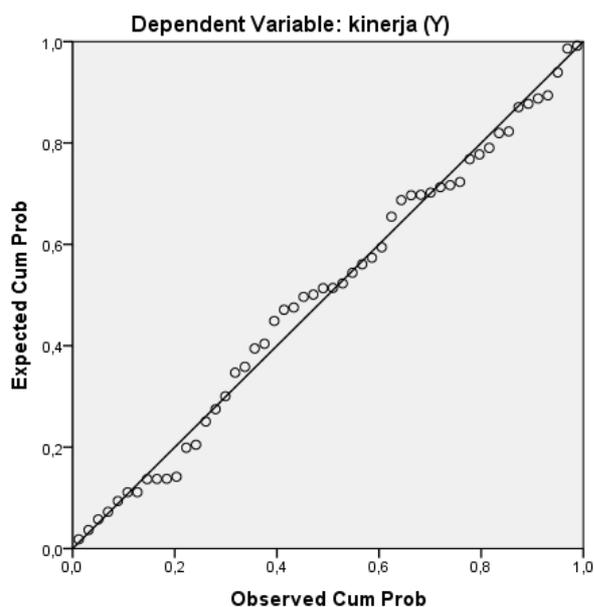
a. Dependent Variable: kinerja (Y)

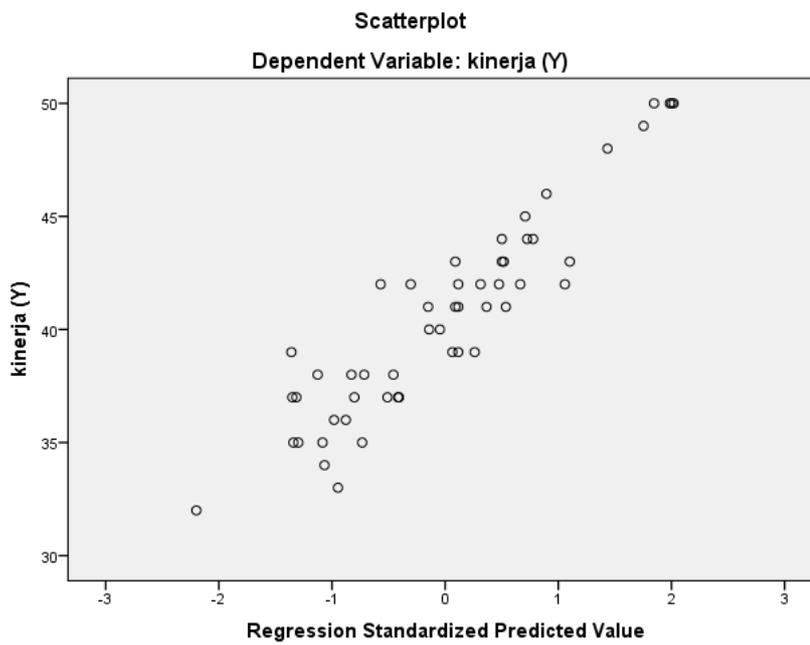
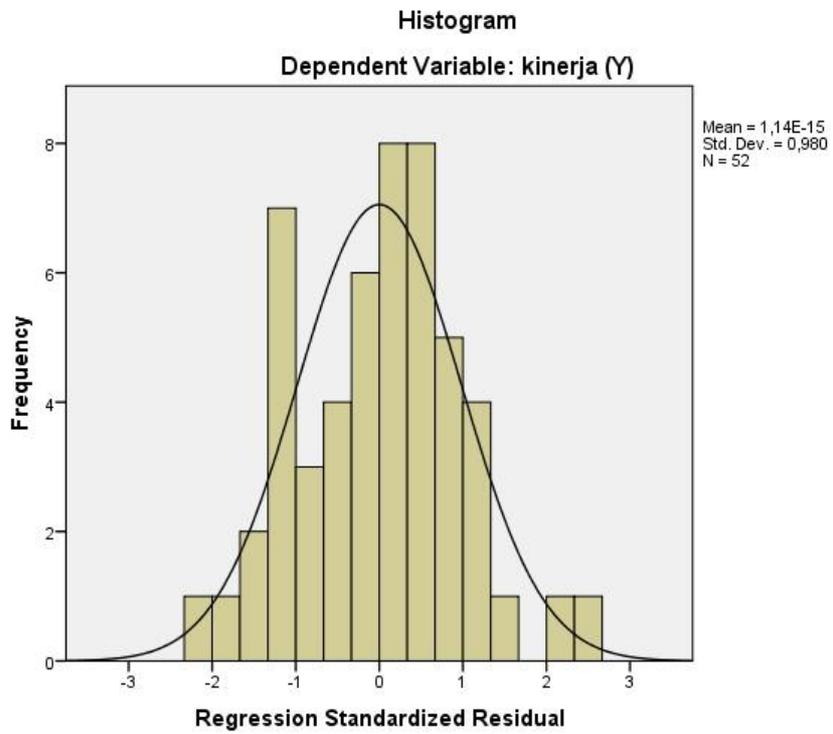
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,31	49,16	40,62	4,230	52
Residual	3,608	4,132	,000	1,691	52
Std. Predicted Value	2,199	2,020	,000	1,000	52
Std. Residual	2,092	2,395	,000	,980	52

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





UJI VALIDITAS
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.Kinerja	77,23	75,710	,716	,748
2.Kinerja	77,19	73,178	,764	,738
3.Kinerja	77,23	75,985	,575	,751
4.Kinerja	77,10	75,147	,651	,747
5.Kinerja	77,04	76,391	,537	,753
6.Kinerja	77,21	74,915	,576	,748
7.Kinerja	77,23	75,710	,716	,748
8. Kinerja	77,19	73,178	,764	,738
9. Kinerja	77,13	76,040	,593	,751
10.Kinerja	77,13	75,099	,682	,746

UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.Lingkungan Kerja	77,12	88,065	,597	,754
2.Lingkungan Kerja	77,08	86,465	,579	,749
3. Lingkungan Kerja	77,02	86,411	,665	,748
4. Lingkungan Kerja	77,02	85,862	,714	,746
5. Lingkungan Kerja	76,98	85,941	,647	,747
6. Lingkungan Kerja	77,19	84,864	,610	,745
7. Lingkungan Kerja	77,13	82,550	,735	,735
8. Lingkungan Kerja	77,02	85,902	,675	,746
9. Lingkungan Kerja	76,92	86,974	,590	,751
10.Lingkungan Kerja	77,12	83,830	,703	,740

UJI VALIDITAS STRES KERJA (X2)

Item-Total Statistics

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Stres Kerja	107,98	119,000	,749	,721
2. Stres Kerja	107,77	122,926	,391	,733
3. Stres Kerja	107,77	124,103	,296	,737
4. Stres Kerja	107,90	121,304	,459	,729
5. Stres Kerja	108,08	115,092	,722	,712
6. Stres Kerja	108,21	113,503	,695	,710
7. Stres Kerja	107,75	124,152	,398	,735
8. Stres Kerja	107,79	125,503	,292	,739
9. Stres Kerja	107,73	128,279	,118	,745
10. Stres Kerja	107,67	124,538	,375	,736
11. Stres Kerja	107,60	125,775	,294	,739
12. Stres Kerja	108,33	110,146	,649	,705
13. Stres Kerja	107,88	120,222	,499	,727
14. Stres Kerja	107,67	122,420	,504	,730

UJI REALIBITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	11

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	11

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Frekuensi Variabel Y

N1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	36	69,2	69,2	84,6
5	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	23,1	23,1	23,1
4	26	50,0	50,0	73,1
5	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	21,2	21,2	21,2
4	30	57,7	57,7	78,8
5	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	29	55,8	55,8	71,2
5	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	13,5	13,5	13,5
4	28	53,8	53,8	67,3
5	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,9	1,9	1,9
3	11	21,2	21,2	23,1
4	26	50,0	50,0	73,1
5	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	36	69,2	69,2	84,6
5	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	23,1	23,1	23,1
4	26	50,0	50,0	73,1
5	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	31	59,6	59,6	75,0
5	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	31	59,6	59,6	75,0
5	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 32	1	1,9	1,9	1,9
33	1	1,9	1,9	3,8
34	1	1,9	1,9	5,8
35	4	7,7	7,7	13,5
36	2	3,8	3,8	17,3
37	6	11,5	11,5	28,8
38	4	7,7	7,7	36,5
39	4	7,7	7,7	44,2
40	2	3,8	3,8	48,1
41	5	9,6	9,6	57,7
42	7	13,5	13,5	71,2
43	4	7,7	7,7	78,8
44	3	5,8	5,8	84,6
45	1	1,9	1,9	86,5
46	1	1,9	1,9	88,5
48	1	1,9	1,9	90,4
49	1	1,9	1,9	92,3
50	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Uji Frekuensi Variabel X1

N1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	36	69,2	69,2	84,6
5	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	23,1	23,1	23,1
4	26	50,0	50,0	73,1
5	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	31	59,6	59,6	75,0
5	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	31	59,6	59,6	75,0
5	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,8	3,8	3,8
3	3	5,8	5,8	9,6
4	33	63,5	63,5	73,1
5	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7,7	7,7	7,7
3	7	13,5	13,5	21,2
4	30	57,7	57,7	78,8
5	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,8	3,8	3,8
3	13	25,0	25,0	28,8
4	21	40,4	40,4	69,2
5	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,9	1,9	1,9
3	6	11,5	11,5	13,5
4	32	61,5	61,5	75,0
5	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	13,5	13,5	13,5
4	28	53,8	53,8	67,3
5	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

N10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,8	3,8	3,8
3	10	19,2	19,2	23,1
4	26	50,0	50,0	73,1
5	14	26,9	26,9	100,0

Total	52	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,9	1,9	1,9
	34	5	9,6	9,6	11,5
	35	3	5,8	5,8	17,3
	36	3	5,8	5,8	23,1
	37	4	7,7	7,7	30,8
	38	3	5,8	5,8	36,5
	39	3	5,8	5,8	42,3
	40	3	5,8	5,8	48,1
	41	6	11,5	11,5	59,6
	42	3	5,8	5,8	65,4
	43	5	9,6	9,6	75,0
	44	4	7,7	7,7	82,7
	45	1	1,9	1,9	84,6
	46	2	3,8	3,8	88,5
	48	1	1,9	1,9	90,4
	49	1	1,9	1,9	92,3
	50	4	7,7	7,7	100,0
Total		52	100,0	100,0	

/////