



**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.GUDANG GARAM, Tbk DI JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh:

VIONA ELISABETH WIJAYA

NIM : 14.8947

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

2018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GUDANG GARAM, Tbk DI JEMBER**

NAMA : VIONA ELISABETH WIJAYA
NIM : 14.8947
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MINAT STUDI : MANAJEMEN BISNIS

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Drs. M. Dimiyati, Msi

NIDN : 0712106002



Tamriatin Hidayah, SE, MP

NIDN : 0007106601

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen



Hary Sulaksono, SE, MM.

NIDN : 0705046001

LEMBAR PERSETUJUAN SRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GUDANG GARAM, Tbk DI JEMBER**

Telah diuji dan di pertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 09 Juni 2018

Jam : 12.00 WIB

Tempat : Ruang Auditorium STIE Mandala Jember

Disahkan Oleh Tim Penguji Skripsi

Dr. M. FIRDAUS,SP,MM,MP

Ketua Penguji

Drs. AMIEN PUDJANARSO,MP.

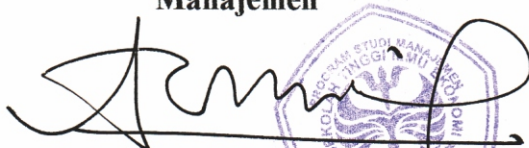
Sekretaris Penguji

Drs. M.DIMYATI,M.Si

Anggota Penguji

Mengetahui

Ketua Program Studi,
Manajemen



HARY SULAKSONO, SE, MM

NIDN. 070504600



Ketua

STIE Mandala Jember



Dra. AGUSTIN HP, MM

NIDN. 0717086201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Viona Elisabeth Wijaya
NIM : 14.8947
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUDANG GARAM, Tbk DI JEMBER merupakan hasil ilmiah yang di buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 2 Juni 2018

Yang membuat pernyataan,



Viona Elisabeth Wijaya

MOTTO

“Ketahuilah, demikian hikmat untuk jiwamu :
Jika engkau mendapatnya, maka ada masa depan, dan harapanmyu
tidak akan hilang”.

-Dalam Alkitab (Amsal 24 :14)-

“ Berpeganglah pada didikan, janganlah melepaskannya,
peliharalah dia, karena dialah hidupmu”.

- Saya-

PERSEMBAHAN

1. Papi (Immanuel Firdaus W.) dan Mami tercinta (Lily Hermawati W.).
Atas doa dan apa yang diberikan kepadaku selama ini yang tidak dapat diucapkan dengan kata-kata. Selalu memberikan kasih sayang, perhatian, dan yang berjuang membesarkanku sampai seperti ini.
2. Bapak/Ibu dosen STIE Mandala Jember, khususnya Bapak Drs. M.Dimyati, Msi. dan Ibu Tamriatin Hidayah.SE,MP, beserta juga Bapak Ka.Prodi Manajemen Bapak Hary Sulaksono, SE,MM yang selalu mau membimbing saya.
3. Teman-temanku semua untuk kelas Manajemen Bisnis Angkatan 2014 terima kasih atas semua kebaikan kalian selama kita kuliah.
4. Sahabatku Thalia dan Hasbi terima kasih kalian sudah menjadi sahabatku yang terbaik.
5. Teman-teman KKN yang sudah seperti saudara Novia, Astri, Dika, Wulan, Bayu, Zainal, Ghufron terima kasih buat kebersamaan kita selama KKN yang tidak mungkin dapat di lupakan.
6. Seluruh Angkatan 2014 semoga kita sukses dan dapat mencapai cita-cita kita bersama.
7. Teman-teman dan adik-adikku Hasbi, Andreas, Anggun,Vinda, Daniel dalam kegiatan Paduan Suara terima kasih buat kerjasama dan perjuangan kalian dalam membentuk dan mempertahankan Gita Mandala hingga sampai saat ini.
8. Untuk almamater tercinta STIE Mandala Jember.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas doa kepada Tuhan Yang Maha Esa telah memberikan rahmat-Nya kepada kita sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana S1 Ekonomi pada Minat Studi Program Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulisan ini masih jauh dari sempurna dan kesalaham dalam hal pengetahuan serta pengalaman. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dari bantuan, dukungan, semangat, material dan bantuan moril baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan seluruh rahmat dan karunia-Nya.
2. Ibu Dra. Agustin HP.,MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ekonomi Mandala Jember.
3. Bapak Hary Sulaksono,SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen di STIE Mandala Jember.
4. Bapak Drs. Muhaimin Dimiyati. M,Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya.
5. Ibu Tamriatin Hidayah.SE,MP selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya.
6. Segenap dosen beserta karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

7. Papi, Mami, dan Adik tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa.
8. Sahabat-sahabat saya Hasbi, Novia, Astrina, Dika, Andreas yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya dalam penyelesaian penulisan ini, semoga kita sukses ke depannya.
9. Teman-Teman kelas Manajemen Bisnis yang selalu memberi dukungan juga, semoga kita sukses ke depannya.
10. Untuk sahabat-sahabat SMA Nadia, Jeaniffer, Evy, Devy, Lisa juga yang selalu memberi dukungan, semangat dan doa.
11. Saudara-saudara yang selalu memberi semangat dan doa agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Tuhan selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bisa bermanfaat bagi semua dan penulis mengucapkan terima kasih.

Jember, 2 Juni 2018

Penulis,

Viona Elisabeth Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
2.2 Kajian Teori.....	10

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2 Stres Kerja	13
2.2.3 Lingkungan Kerja	17
2.2.4 Kompensasi	18
2.2.5 Kinerja .	20
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	24
3.1.1 Tempat/lokasi Penelitian.....	24
3.1.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	24
3.1.3 Struktur Organisasi.....	25
3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28
3.3 Jenis Penelitian	29
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	29
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Metode Analisis Data	34
3.7.1 Teknik Keabsahan Data.....	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.3 Teknik Analisis Data.....	38

3.7.4 Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	42
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Uji Keabsahan Data	45
4.2.1.1 Uji Validitas	45
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	49
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	50
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	50
4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.2.2.3 Uji Multikolinieritas.....	53
4.2.3 Teknik Analisis Data	54
4.2.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.2.3.2 Koefisien Determinasi.....	56
4.2.4 Uji Hipotesis	56
4.2.4.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	56
4.2.4.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	58
4.3 Interpretasi	61
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember.....	61
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember.....	62

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT.Gudang Garam, Tbk di Jember.....63

BAB V PENUTUP 64

5.1 Kesimpulan 64

5.2 Implikasi 65

5.3 Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Usia Responden.....	43
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4	Uji Validitas	45
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.6	Uji Normalitas	50
Tabel 4.7	Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.9	Uji Analisis Regresi Berganda.....	54
Tabel 4.10	Uji Determinasi	55
Tabel 4.11	Uji F	56
Tabel 4.12	Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	21
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	26
Gambar 4.1	Kurva Uji F.....	58
Gambar 4.2	Kurva Uji t Stres Kerja (X1)	60
Gambar 4.3	Kurva Uji t Lingkungan Kerja (X2)	60
Gambar 4.4	Kurva Uji t Kompensasi (X3)	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Input Data Uji Instrumen
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari tanggapan responden dengan mengisi kuesioner dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan. Metode pengolahan data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis SPSS Versi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of stress, work environment, and compensation on employee performance at PT. Gudang Garam, Tbk in Jember. The data used in this study in the form of primary data obtained from the responses of respondents by filling out the questionnaire by answering the questions that have been given. The method of data processing using multiple linear regression analysis method with the help of SPSS Version 21 analysis tool. The results of this study indicate that the variable work stress and compensation does not significantly affect employee performance. While the work environment significantly affect employee performance.

Keywords : Job stress, work environment, compensation, and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap instansi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011:3) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Rivai (2004:108) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Manusia cenderung mengalami stres jika kurang mampu dalam

adaptasi pada lingkungan sekitar yang membuat dirinya yang tidak bisa menyesuaikan antara keinginan yang di harapkan dengan kenyataan yang dialaminya. Seharusnya manusia dapat mengendalikan diri sendiri bagaimana cara agar dirinya tidak merasa stres dan dapat memberikan hasil yang baik dan memuaskan untuk perusahaannya.

Ada faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Karena pada umumnya semua akan berinteraksi dengan lingkungan dimana perusahaan tempat Ia bekerja. Lingkungan itu sendiri dapat mengalami perubahan-perubahan, tetapi bagaimana caranya agar bisa bertahan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Terry (2006:23) mengatakan lingkungan kerja adalah sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:123). Secara umum kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati (2013) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT.Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang” menyatakan

variabel lingkungan kerja fisik yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Militya Ch. Takasenseran, Silvy L. Mandey, dan Christoffel Kojo (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut” menyatakan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut. Dan Nurul Ikahsan, Peggy A. Mekel, dan Irfan Trang (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang AirMadidi” menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang AirMadidi. Dari hasil pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut PT. Gudang Garam, Tbk, SDM merupakan aset utama yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan bisnis serta tujuan perusahaan lainnya. Karena itulah, sebagai bagian dari strategi bisnis perusahaan, PT. Gudang Garam, Tbk menerapkan program People Development untuk meningkatkan kemampuan segenap karyawan. Dengan berkembang bersama karyawan, PT. Gudang Garam, Tbk yakin bahwa akan mampu mencetak prestasi sebagai salah satu perusahaan terbaik di tanah air. Dari pernyataan tersebut, maka sebagai peneliti ingin menguji dan menganalisis variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk Di Jember apakah variabel tersebut berpengaruh pada setiap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Gudang Garam, Tbk.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember ?
2. Apakah variabelstres kerja, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk diJember?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasisecara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja, lingkungan kerja, kompensasisecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi PT.Gudang Garam, Tbk di Jember

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT.Gudang Garam, Tbk di Jember dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan, acuan serta informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa serta sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa STIE Mandala Jember.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

1.5 BATASAN MASALAH

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Responden yang digunakan karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember pada tahun 2018.
- b. Faktor pengaruh kinerja karyawan adalah stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDDAHULU YANG RELEVAN

1. Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati (2013) “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT.Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang” menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari semua variabel tersebut, variabel lingkungan kerja fisik yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Militya Ch.Takasenseran, Silvy L. Mandey, dan Christoffel Kojo (2014) ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut” menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.
3. Nurul Ikahsan, Peggy A.Mekel, dan Irfan Trang (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang AirMadidi” menggunakan analisis regresi linear berganda. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang AirMadidi.

4. Neddiarr Widiarian (2017) ” Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke” menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke.
5. Siti Nurholifah (2017) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Meubel Mulia Ajung Kabupaten Jember” menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan. Variabel yang paling dominan yaitu lingkungan kerja.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati (2013)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT.Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.	<p>* Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linear berganda.</p> <p>* Variabel independennya sama yaitu stres kerja dan lingkungan kerja.</p> <p>* Variabel dependennya sama yaitu kinerja.</p>	<p>* Obyek penelitian pada PT.Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.</p> <p>* Tahun penelitian berbeda.</p>
2.	Militya Ch.Takasenseran, Silvy L. Mandey, dan Christoffel Kojo (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut.	<p>* Variabel dependennya yang digunakan sama yaitu Kinerja.</p> <p>* Variabel independennya yang digunakan sama yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.</p> <p>* Metode analisis data yang digunakan sama yaitu regresi linear berganda.</p>	<p>*Obyek penelitian pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut..</p> <p>* Tahun penelitian berbeda.</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
3.	Nurul Ikahsan, Peggy A.Mekel, dan Irfan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang AirMadidi	* Variabel independentnya sama yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi. *Variabel dependentnya sama yaitu Kinerja. * Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linear berganda.	*Obyek penelitian pada PT.Bank Sulut Cabang AirMadidi. * Tahun penelitian berbeda.
4.	Neddiar Widiarian (2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke	* Variabel independentnya sama yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. *Variabel dependentnya sama yaitu Kinerja. * Tahun penelitian sama yaitu 2017. * Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linear berganda.	*Obyek penelitian pada KPPN Merauke.
5.	Siti Nurholifah (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Meubel Mulia Ajung Kabupaten Jember	* Variabel independentnya sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. * Variabel dependentnya sama yaitu kinerja * Tahun penelitian sama yaitu 2017. * Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linear berganda.	*Obyek penelitian pada UD.Meubel Mulia Ajung Kabupaten Jember.

6.	Viona Elisabeth Wijaya (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember		
----	-------------------------------	--	--	--

2.2 KAJIAN TEORI

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian MSDM

Malayu S.P. Hasibuan (2016 : 10) mendefinisikan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

c. Fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.2 Stres Kerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya, tekanan ini dapat berasal dari dalam diri atau dari luar diri.

Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

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

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

a. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu:

1. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. Distress, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

b. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Cooper (dalam Rice, 1999) terdapat 5 sumber stres yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja. Selain itu,

faktor yang mempengaruhi kondisi kerja (hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan) salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan, jadwal bekerja, dan bahaya fisik.

2. Stres Karena Peran

Ada sebuah penelitian tentang stress kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress Karena konflik peran. Mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya., akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stress karena peran (ketidakjelasan) peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender, dan pelecehan seksual.

3. Faktor Interpersonal Stress

Stress ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan system dukungan social yang buruk, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk family business. Kebanyakan family business dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab. tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan

2.2.3 Lingkungan Kerja

Terry (2006:23) mengatakan lingkungan kerja sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:12) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

Dan didalam lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua (2) kategori lagi yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan pekerja/pegawai, misalnya meja, kursi, almari, ruangan, pusat kerja.
2. Lingkungan perantara (lingkungan umum) bisa juga dikatakan sebagai lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia. Contoh: kebisingan, bau tidak sedap, kelembaban, temperatur suhu, udara, warna ruangan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus diperhatikan oleh perusahaan, karena keduanya tidak bisa dipisahkan. Terkadang perusahaan mengutamakan salah satu, tetapi akan lebih baik jika keduanya dilaksanakan secara maksimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sumber daya manusia karena kompensasi merupakan aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak

langsung dalam manfaat pada karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:123).

a. Tujuan Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif. Menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi.

- a. Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan.
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan menjadi :

- 1. Kompensasi financial secara langsung** berupa : bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian

laba/keuntungan dan opsi saham) dan pembayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. **Kompensasi financial tidak langsung** berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran, ruang kantor dan tempat parkir.
3. **Kompensasi non financial**, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.2.5 Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian tugas yang telah diberikan. Dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan untuk menunjukkan tingkat kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

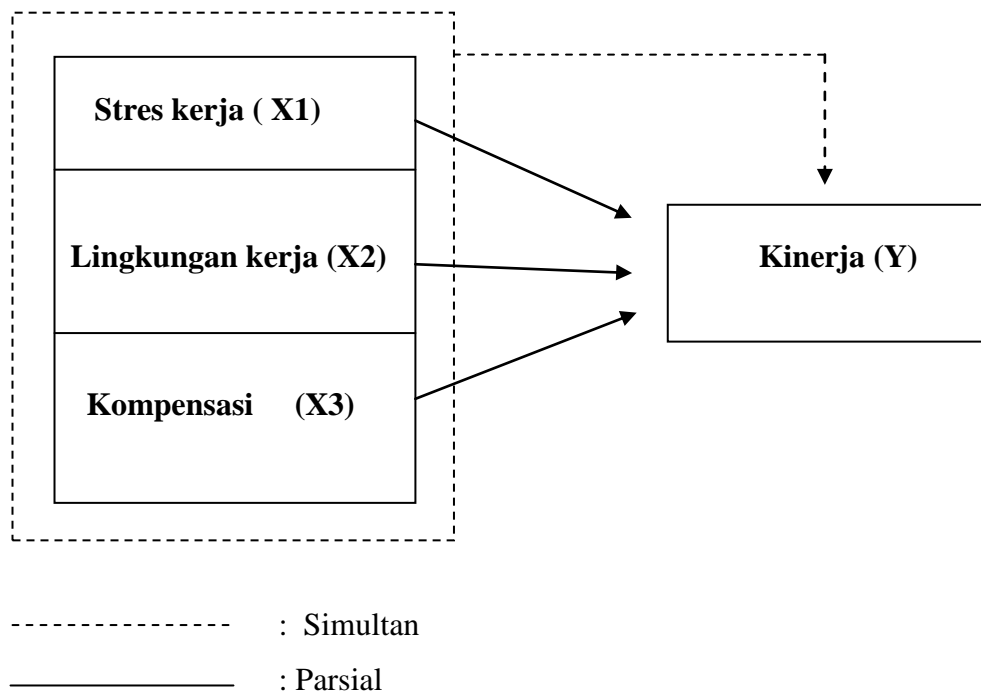
Kinerja karyawan pada dasarnya yaitu hasil karyawan pada periode tertentu misalnya standart, target/sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2009) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Pada penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y) akan memiliki penilaian yang baik jika dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai variabel independent seperti stres kerja sebagai X1, lingkungan kerja sebagai X2 dan kompensasi sebagai X3. Sehingga variabel independent mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini ada beberapa indikator dari variabel yaitu stres kerja (X1) meliputi beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, dan balas jasa yang terlalu rendah. Lingkungan kerja (X2) meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, keamanan

kerja, tersedianya fasilitas kerja. Kompensasi (X3) meliputi gaji/upah, tunjangan, bonus, fasilitas. Dan kinerja (Y) meliputi ketepatan hasil karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya, hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya, pekerjaan diselesaikan menggunakan sistem perusahaan, dan ketepatan waktu kedatangan ditempat kerja.

2.4 HIPOTESIS

Sugiyono (2009 : 96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut jurnal Nurul Ikhsan, Peggy A.Mekel, dan Irfan Trang (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang AirMadidi” dan Neddjar Widiarian (2017) “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke”, hipotesis sebagai berikut :

- H¹: Diduga stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember
- H²: Diduga stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

3.1.1 Tempat/Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah perusahaan PT.Gudang Garam, Tbk di Jember yang bertempat di Jl.Mujahir Krajan RT 001/RW 004 Kelurahan Sukorambi, Kecamatan Sukorambi (Depan Pemandian Botani) Jember. PT. Gudang Garam, Tbk merupakan salah satu produsen rokok kretek terkemuka yang menguasai pasaran di Indonesia dan dikenal sebagai produsen rokok kretek yang bermutu tinggi.

3.1.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada tanggal 26 Juni 1958, Bapak Surya Wonowidjojo mendirikan sebuah industri rumah tangga yang bergerak dibidang produksi rokok Gudang Garam. Produksi awal adalah rokok kretek dengan pembuatan secara manual yaitu Sigaret Klobot Kretek dan Sigaret Kretek Tangan, dimana pada saat itu produksi masih berkapasitas 50 juta batang. Deangan pertumbuhan rokok yang cukup pesat pada tahun 1969 perusahaan berubah menjadi Firma, kemudian pada tahun 1971 menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pada tahun 2002, PT.Gudang Garam, Tbk mulai memproduksi rokok SKM LM dan mendirikan pabrik di Gempol, Pasuruan. Pada tahun 2009 PT.Gudang Garam, Tbk mengkonsolidasikan seluruh kegiatan distribusinya di bawah PT. Surya Madistrindo yang bergerak di bidang marketing dan distribution rokok Gudang Garam. Tahun 2013 PT.Gudang Garam, Tbk

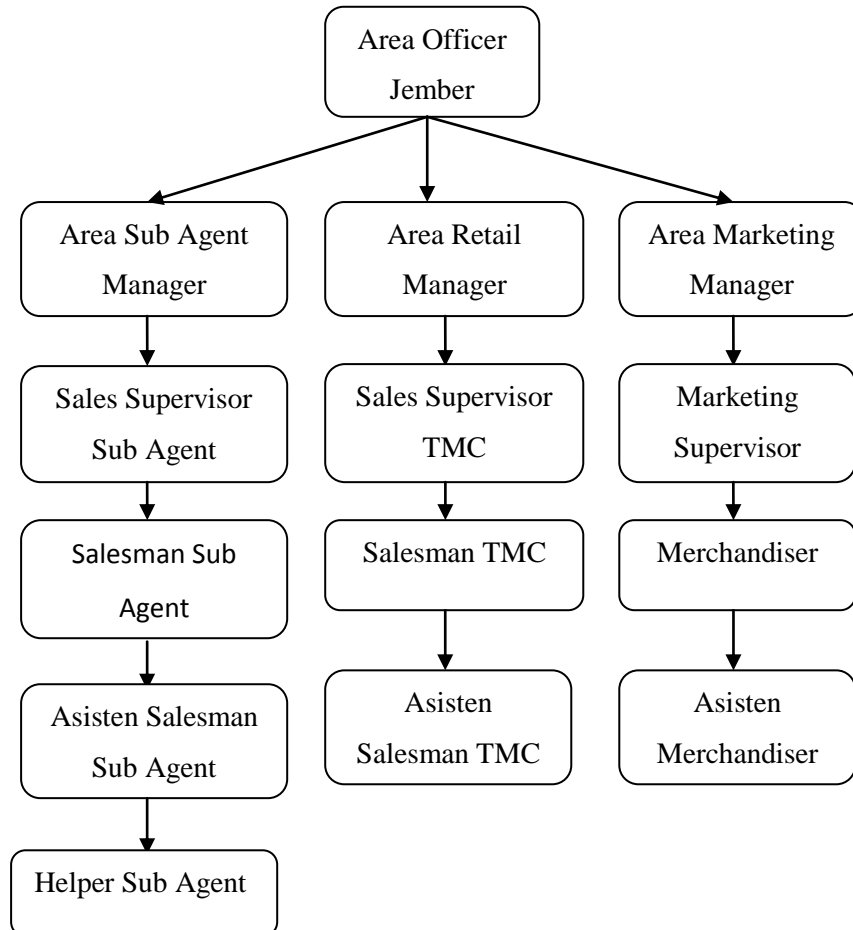
memperluas daerah produksinya dari 1000 m² menjadi 208 hektar di Kabupaten dan Kota Kediri serta di Pasuruan.

Beberapa pabrik dibangun untuk memenuhi kebutuhan konsumen rokok, seperti di Kediri, Gempol-Pasuruan, Tuban, Lamongan, Sumenep, Karanganyar, Paiton, Brebes, Dan Jember. Perusahaan terus berkembang sehingga sampai saat ini dan distribusi tidak hanya dilakukan di dalam negeri, PT.Gudang Garam, Tbk juga mengekspor rokok Gudang Garam ke luar negeri.

3.1.3 Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan selalu memiliki struktur organisasi yang bertanggung jawab dengan masing-masing bagian yang telah diberikan. Struktur organisasi yang ada pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember dijelaskan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 3.1 Struktur Organisasi



Sumber Data : PT. Gudang Garam, Tbk di Jember

Area officer Jember merupakan salah satu kantor cabang di wilayah Jember yang memiliki tiga kepala yang menangani beberapa bagian yaitu Area sub agent manager, area retail manager, dan area marketing manager. Area officer Jember langsung dianungi oleh kantor pusat yang bertempat di Kediri, Jawa Timur.

Dalam struktur organisasi bahwa secara operasional PT. Gudang Garam, Tbk di Jember memiliki tugas sesuai bagiannya, yaitu :

- a. Area sub agent manager bertugas untuk mengatur, mengelola dan mengawasi semua kegiatan yang dilaporkan oleh sales supervisor sub agent.
- b. Area retail manager bertugas untuk mengatur, mengelola dan mengawasi semua kegiatan yang dilaporkan oleh sales supervisor TMC.
- c. Area marketing manager bertugas untuk mengatur, mengelola dan mengawasi semua kegiatan yang dilaporkan oleh marketing supervisor.
- d. Salesman sub agent bertugas untuk melayani toko besar dengan sistem pembayaran selama 7 hari.
- e. Salesman TMC bertugas untuk melayani toko kecil dengan sistem tunai dan pemerataan distribusi.
- f. Marchandiser bertugas untuk menangani setiap event dan outlet special yang bertempat seperti di cafe, rumah makan, hotel, dll.
- g. Asisten salesman sub agent bertugas untuk membantu tugas dari salesman sub agent.
- h. Asisten salesman TMC bertugas untuk membantu tugas dari salesman TMC.
- i. Asisten merchandiser bertugas untuk membantu tugas dari merchandiser.
- j. Helper sub agent bertugas untuk membantu secara langsung dalam pengiriman barang ke sub agent.

3.2 POPULASI, SAMPEL, DAN SAMPLING

3.2.1 Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak di generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Gudang Garam, Tbk di Jember dengan jumlah karyawannya sebanyak 191 karyawan.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis probability Sampling yaitu dengan metode purposive sampling Menurut Jogiyanto (2007) purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu berdasarkan tujuan penelitian.

Kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun.
2. Karyawan pada bagian marketing.

Menurut Gay dan Diehl, Roscoe (1975) cara menentukan sampel dalam penelitian yaitu :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian
2. Jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat
3. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian

4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan poin ke tiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, maka sampel penelitian ini adalah 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti 10x4 variabel yaitu 40 orang.

3.3 JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kausal komparatif (*causal comparative reseach*) atau *ex post facto*. Menurut Watson, penelitian *ex post facto* bertujuan untuk mencari penyebab perubahan perilaku dengan studi komparasi secara partisipatif tentang perilaku yang muncul pada saat sekarang dan perilaku yang tidak muncul dari suatu kejadian setelah variabel bebas terjadi.

3.4 IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2009 : 60).

- Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3).

- Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.5 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel (1)	Definisi Operasional (2)	Indikator (3)	Pengukuran (4)
1.	Stres Kerja (X1)	Suatu respon fisik dan emosi yang membahayakan yang terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber dan kebutuhan dari para karyawan.	a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan. b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar. c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. d. Balas jasa yang terlalu rendah.	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan	a. Suasana kerja yaitu cahaya atau penerangan, temperatur, dan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja.	Likert

		tugasnya.	<p>b. Hubungan rekan kerja yaitu adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja.</p> <p>c. Keamanan kerja yaitu yang perlu diperhatikan perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>d. Tersedianya fasilitas kerja yaitu maksudnya bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.</p>	
3.	Kompensasi (X3)	Istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui	a. Gaji/upah yaitu pendapatan rutin yang diterima oleh karyawan sebagai balas atau tenaga, pikiran, dan waktu yang telah diberikan	Likert

		<p>hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.</p>	<p>kepada perusahaan sesuai dengan kedudukan.</p> <p>b. Tunjangan yaitu yang diberikan sesuai tugas karyawan memadai. Contohnya seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.</p> <p>c. Bonus yaitu pendapatan diluar gaji yang diterima oleh karyawan karena hasil melebihi target ataupun sesuai target.</p> <p>d. Fasilitas yaitu pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus yang di peroleh karyawan.</p>	
--	--	---	--	--

4.	Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Ketepatan hasil karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya. b. Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya. c. Pekerjaan diselesaikan menggunakan sistem perusahaan. d. Ketepatan waktu kedatangan ditempat kerja.	Likert
----	----------------	---	---	--------

3.6 METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket/Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

2. Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian atau lapangan untuk mengetahui secara langsung kondisi yang terjadi atau untuk membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian.
3. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *skype*.
4. Studi Pustaka adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti.

3.7 METODE ANALISIS DATA

3.7.1 Teknik Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013:53). Menurut Ghazali (2013:52-59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah $40-2 = 38$

dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0.2787 dengan ketentuan :

- Hasil r hitung $>$ r tabel (0.2787) = valid
- Hasil r hitung $<$ r tabel (0.2787) = tidak valid
- Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada colom corrected item-total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 (Ghozali, 2013:48).

2.2.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-

pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163) :

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

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0,05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data

crosssection mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independent yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent.
- Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independent. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent.
- Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam

pengertian sederhana setiap variabel independent menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independent lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $Tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang saling berkolerasi.

3.7.3 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (multiple regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih.

Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$ = Koefisien regresi

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi

e = Standard error

2. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
- Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden adalah orang atau subjek yang menjawab atas pertanyaan yang di ajukan sebagai landasan dalam penelitian. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Responden dalam pengambilan data ini adalah karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember. Gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-laki	35	87,5 %
Perempuan	5	12,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa untuk jenis kelamin yang menjawab pertanyaan atas kuisisioner yang diajukan adalah tidak seimbang dengan angka 35 (87,5%) berkelamin laki-laki dan 5 (12,5%) berkelamin perempuan.

Usia Responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia	Responden	
	Jumlah	Persentase %
21-30	25	62,5 %
31-40	12	30 %
> 41	3	7,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk usia responden yang menjawab pertanyaan atas kuisisioner yang diajukan adalah usia terbanyak yaitu 21-30 tahun dengan jumlah 25 orang (62,5%), usia 31-40 tahun dengan jumlah 12 orang (30%), dan usia >40 tahun dengan jumlah 3 orang (7,5%).

Pendidikan Terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	
	Jumlah	Persentase %
SMA/D3	15	37,5 %
S1	24	60 %
S2	1	2,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa untuk karyawan yang menjawab pertanyaan atas kuisioner yang diajukan dengan kriteria pendidikan terakhir adalah responden yang pendidikan terakhir SMA/D3 dengan nilai jumlah 15 orang (37,5%), yang pendidikan terakhir S1 dengan nilai jumlah 24 orang (60%), dan pendidikan terakhir S2 dengan nilai jumlah 1 orang (2,5%). Dari total responden dengan kriteria pendidikan terakhir yang terbanyak yaitu S1.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Pada deskripsi data ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang dikemukakan, dimana untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda dan dengan beberapa analisis lainnya yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas,

uji multikolinieritas, koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t. Dari data peneliti diperoleh berupa data kuesioner.

4.2.1 Uji Keabsahan Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data yang diperoleh dengan bantuan program SPSS Version 21. Untuk mengolah data dan memperoleh hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas yaitu sebagai berikut :

- Jika signifikansi $>$ (a) 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika signifikansi $<$ (a) 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas

a. Stres Kerja (X1)

Correlations

	x1	x2	x3	x4	Total	
x1	Pearson Correlation	1	,458**	,051	,123	,678**
	Sig. (2-tailed)		,003	,754	,449	,000
	N	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,458**	1	,262	-,031	,764**
	Sig. (2-tailed)	,003		,102	,850	,000
	N	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	,051	,262	1	,236	,569**

	Sig. (2-tailed)	,754	,102		,143	,000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,123	-,031	,236	1	,457**
x4	Sig. (2-tailed)	,449	,850	,143		,003
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,678**	,764**	,569**	,457**	1
Tot	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	
al	N	40	40	40	40	40

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

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel stres kerja (X1) yaitu 0,678, 0,764, 0,569, 0,457 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		x1	x2	x3	x4	Total
	Pearson Correlation	1	,350*	,567**	,475**	,757**
x1	Sig. (2-tailed)		,027	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,350*	1	,495**	,345*	,709**
x2	Sig. (2-tailed)	,027		,001	,029	,000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,567**	,495**	1	,655**	,873**
x3	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	,475**	,345*	,655**	1	,787**

	Sig. (2-tailed)	,002	,029	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,757**	,709**	,873**	,787**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,757, 0,709, 0,873, 0,787 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

c. Kompensasi (X3)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,388*	,145	,446**	,605**
	Sig. (2-tailed)		,013	,374	,004	,000
	N	40	40	40	40	40
item_2	Pearson Correlation	,388*	1	,745**	,599**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,013		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
item_3	Pearson Correlation	,145	,745**	1	,692**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,374	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
item_4	Pearson Correlation	,446**	,599**	,692**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40

	Pearson Correlation	,605**	,865**	,831**	,865**	1
skor_total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel kompensasi (X3) yaitu 0,605. 0,865, 0,831, 0,865 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel kompensasi (X3) dinyatakan valid.

d. Kinerja (Y)

Correlations

		x1	x2	x3	x4	Total
x1	Pearson Correlation	1	,445**	,333*	,089	,572**
	Sig. (2-tailed)		,004	,036	,587	,000
	N	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,445**	1	,599**	,171	,739**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,292	,000
	N	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	,333*	,599**	1	,391*	,799**
	Sig. (2-tailed)	,036	,000		,013	,000
	N	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	,089	,171	,391*	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,587	,292	,013		,000
	N	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,572**	,739**	,799**	,695**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel kinerja (Y) yaitu 0,572, 0,739, 0,799, 0,695 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu data dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach's $> 0,70$.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	16

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	63,8250	25,943	,302	,841
X12	63,3250	25,507	,219	,859
X13	62,6000	25,323	,459	,828
X14	62,8000	26,113	,327	,837
X21	62,2000	25,036	,707	,815
X22	62,4000	26,041	,465	,827
X23	62,3500	24,336	,764	,811
X24	62,3250	25,251	,652	,818
X31	62,5750	26,353	,529	,825

X32	62,2000	25,856	,612	,821
X33	62,3000	26,369	,441	,829
X34	62,3750	25,420	,697	,817
Y11	62,7750	27,922	,302	,835
Y12	62,6750	26,584	,500	,827
Y13	62,6750	27,353	,396	,832
Y14	62,6000	25,528	,495	,826

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* ke empat variabel penelitian di atas 0,7 sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang terdiri atas 16 item pertanyaan yang mengukur 4 variabel penelitian dinyatakan telah memenuhi validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas dari data yang telah ada dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov dengan program SPSS Version 21. Berikut untuk mengetahui data dan hasil dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98701625
Most Extreme Differences	Absolute	,081

	Positive	,081
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,514
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dalam uji normalitas untuk melakukan pengujian variabel maka diketahui bahawa semua variabel berdistribusi normal karena nilai Sig lebih besar dari 0,05 ($0,954 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji yaitu berdistribusi normal.

4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman's apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan tersebut menggunakan koefisien sig. (2-tailed). Apabila koefisien sig. (2-tailed) > dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas di antara data pengamatan tersebut. Bila signifikansi < 0,05 maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

			stres kerja	lingkungan kerja
stres kerja	Correlation Coefficient		1,000	,462**
	Sig. (2-tailed)		.	,003
	N		40	40
Spearman's rho	Correlation Coefficient		,462**	1,000
	Sig. (2-tailed)		,003	.
	N		40	40
Kompensasi	Correlation Coefficient		,286	,696**

	Sig. (2-tailed)	,074	,000
	N	40	40
	Correlation Coefficient	-,039	-,101
Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	,811	,533
	N	40	40

Correlations

		kompensasi	Unstandardized Residual
stres kerja	Correlation Coefficient	,286	-,039**
	Sig. (2-tailed)	,074	,811
	N	40	40
lingkungan kerja	Correlation Coefficient	,696**	-,101
	Sig. (2-tailed)	,000	,533
	N	40	40
Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	-,076**
	Sig. (2-tailed)	.	,643
	N	40	40
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,076	1,000
	Sig. (2-tailed)	,643	.
	N	40	40

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

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil output di atas diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) Unstandardized Residual variabel stres kerja (X1) sebesar $0,811 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $0,533 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel kompensasi (X3) sebesar $0,643 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independent) satu dengan variabel terikat (dependent) yang lainnya. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan menggunakan nilai tolerance dan nilai VIF.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

1. Melihat nilai tolerance
 - a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
 - b. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Melihat nilai VIF (Variance Infation Factor)
 - a. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
 - b. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,191	1,932		3,722	,001		
Stres Kerja	-,056	,088	-,092	-,636	,529	,744	1,344
Lingkungan Kerja	,415	,143	,562	2,908	,006	,415	2,407
Kompensasi	,150	,144	,184	1,043	,304	,502	1,993

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data output pada tabel diatas bahwa nilai Tolerance variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) yaitu sebesar 0,744, 0,415, 0,502 lebih besar dari 0,10 sementara itu nilai VIF variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) yaitu sebesar 1,344, 2,407, 1,993 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.3 Teknik Analisis Data

4.2.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dengan menentukan nilai X (sebagai variabel bebas) dan untuk menaksirkan nilai-nilai yang berhubungan dengan nilai Y (sebagai variabel terikat) secara simultan

Analisis Regresi Linear Berganda ini dapat dinyatakan dengan persamaan berikut ini :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Hal ini dapat diuji dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil Regresi Linear Berganda pada tabel di bawah ini

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,191	1,932		3,722	,001
1 Streskerja	-,056	,088	-,092	-,636	,529
1 Lingkungankerja	,415	,143	,562	2,908	,006
1 Kompensasi	,150	,144	,184	1,043	,304

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,191 - 0,056X_1 + 0,415X_2 + 0,150X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dengan hasil yang diperoleh konstanta positif dapat di artikan walaupun tidak dipengaruhi variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3), kinerja karyawan telah memilih kinerja yang baik.
- b. Koefisien regresi variabel stres kerja (X1) negatif , artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) positif , artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) positif , artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

4.2.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam SPSS, nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada output model summary berikut ini :

Tabel 4.10 Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,394	1,02732

a. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan output diatas naik turunnya kinerja dipengaruhi oleh tingkat stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 39,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar variabel yang diteliti sebesar 60,6%.

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 2 variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka dapat diartikan terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka dapat diartikan tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = f(k : n - k) = f(3 : 37) = 2,84$$

Keterangan :

f tabel = distribusi nilai t tabel

k = jumlah variabel X

n = jumlah sampel

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,981	3	9,994	9,469	,000 ^b
	Residual	37,994	36	1,055		
	Total	67,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2)

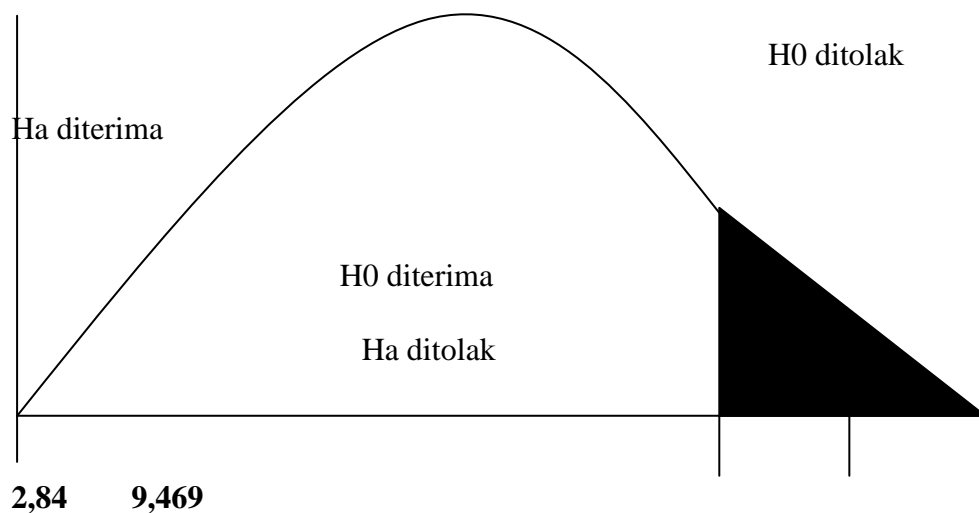
Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan output anova diatas diketahui nilai signifikansi pengaruh X1, X2, X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $9,469 > 2,84$ dapat disimpulkan ada pengaruh X1,X2,X3 secara simultan terhadap variabel Y.

Dapat diketahui kurva Uji F (Simultan) sebagai berikut :

Gambar 4.1

Kurva Uji F



4.2.4.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka dapat diartikan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka dapat diartikan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji t ini dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = (0,025 : 36) = 2,028$$

Keterangan :

t tabel = distribusi nilai t tabel

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel (40)

k = jumlah variabel X

Tabel 4.12 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,191	1,932		3,722	,001
1 Streskerja	-,056	,088	-,092	-,636	,529
1 Lingkungankerja	,415	,143	,562	2,908	,006
1 Kompensasi	,150	,144	,184	1,043	,304

a. Dependent Variable: kinerja

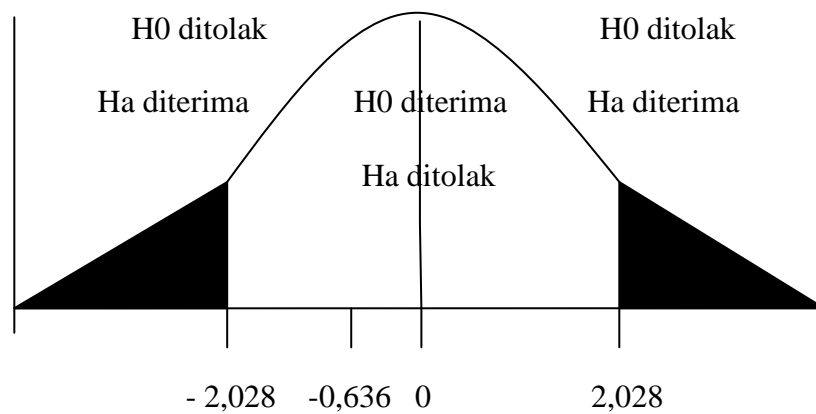
Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan output diatas dapat diketahui sebagai berikut :

- Nilai sig untuk stres kerja sebesar $0,529 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,636 < t$ tabel $2,028$ menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 4.2

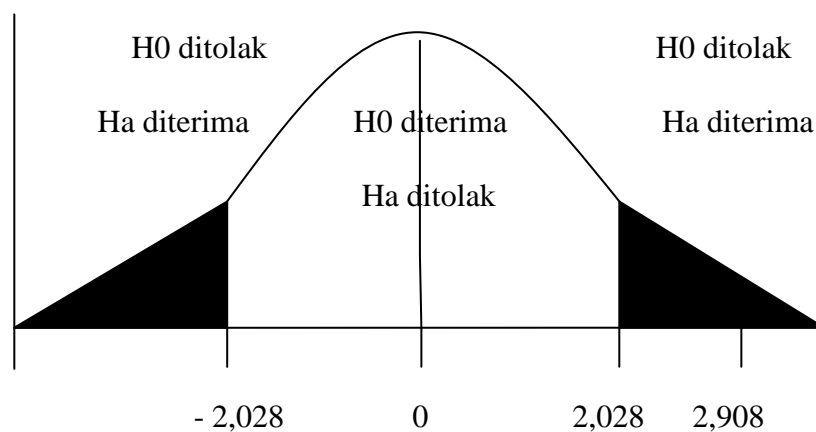
Kurva Uji t Stres Kerja (X1)



- Nilai sig untuk lingkungan kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,908 > t$ tabel $2,028$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 4.3

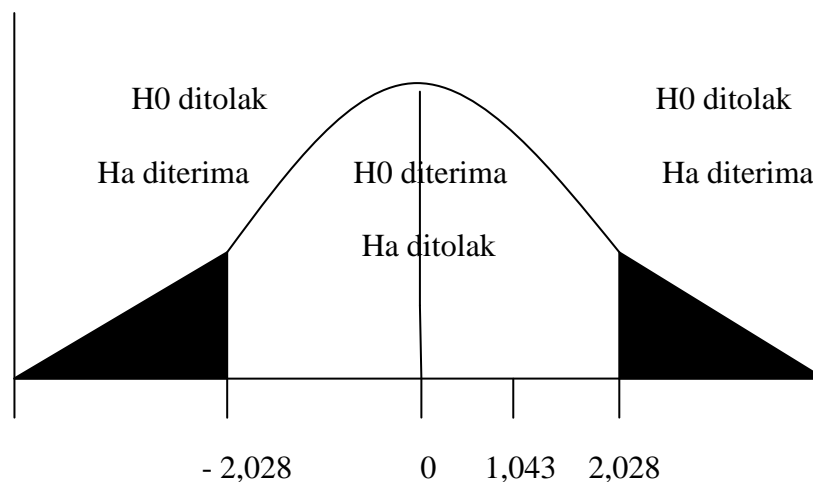
Kurva Uji t Lingkungan Kerja (X2)



- Nilai sig untuk kompensasi sebesar $0,304 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,043 < t$ tabel $2,028$ menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 4.4

Kurva Uji t Kopensasi (X3)



4.3 Interpretasi

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah diduga stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember

Menurut teori, stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis (Nawawi, 2006:342). Terdapat dua faktor penyebab stres

kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri (Dwiyanti, 2001:75)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja bernilai negatif dan signifikan artinya memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Neddiarr Widiarian (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh stres kerjatidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember

Menurut teori, lingkungan kerja sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2001:12).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bernilai positif dan signifikan artinya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Neddiarr Widiarian (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4.3.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember

Menurut teori, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2016:118). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:123).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi bernilai negatif dan signifikan artinya memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurholifah (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi pada PT. Gudang Garam, Tbk di Jember, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial, stres kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, maka hipotesis pada penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap keputusan konsumen ditolak.
2. Secara Parsial, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, maka hipotesis pada penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Secara Simultan, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, maka hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan dapat di implikasikan bahwa PT. Gudang Garam, Tbk di Jember dapat dinyatakan sebagai berikut :

Hasil yang diperoleh variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh variabel sebesar 39,4%. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa variabel stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perlu ditingkatkan dan diperbaiki dalam memberlakukan stres kerja dan pemberian kompensasi.

Dalam meningkatkan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator variabel lingkungan kerja, sebagai berikut : perusahaan berupa suasana kerja yaitu cahaya atau penerangan, temperatur, dan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja, hubungan rekan kerja yaitu adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja, keamanan kerja yaitu yang perlu diperhatikan perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan tersedianya fasilitas kerja yaitu maksudnya bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkan variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari variabel-variabel tersebut yang memberikan pengaruh paling kecil adalah stres kerja, maka dari itu harus adanya pembenahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut bermaksud untuk

meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil implikasi maka dapat diberikan beberapa saran yang berguna dan bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi peneliti, saran tersebut antara lain :

1. Disarankan bagi PT. Gudang Garam, Tbk di Jember untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.
2. Disarankan agar PT. Gudang Garam, Tbk di Jember lebih memperhatikan lagi faktor stres kerja dan kompensasi yang mungkin bisa meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carudin.2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.ISSN 1412-565X. Edisi Khusus No.2, Agustus 2011.<http://eprints.ums.ac.id/38594/7/Daftar%20Pustaka.pdf>. Di akses pada tanggal 12 Februari 2018.
- EdiSutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.<http://repository.unpas.ac.id/33499/3/BAB%20II.pdf>. Di akes pada tanggal 22 Juni 2018
- Ghozali, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Hani, T. Handoko.2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. eprints.polsri.ac.id/3021/7/File%20VII.pdf. Di akses tanggal 16 Oktober 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.Di akses tanggal 5 Oktober 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda.2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT.Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*.Universitas Udayana (Unud), Bali. Di akses pada tanggal 5 Oktober 2017.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L., 1992, *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York.<https://teorionlinejurnal.wordpress.com/2012/08/20/menentukan-ukuran-sampel-menurut-para-ahli/>. Di akes pada tanggal 25 Mei 2018.

- Military Ch.Takasenseran, Silvy L. Mandey, dan Christoffel Kojo.2014.*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut.* Universitas SamRatulangi Manado.ISSN 2303-1174.<https://idslide.net/document/m-ch-takasenseran-s-l-mandey-ch-kojo-pengaruh-lingkungan-kerja>. Di akses pada tanggal 5 Oktober 2017.
- Nawawi,H.2006.*Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.*Cetakan Pertama.GadjahMadaUniversityPressYogyakarta.<http://ugmpress.ugm.ac.id/id/product/sosial-politik/kepemimpinan-mengefektifkan-organisasi>.Di akses pada tanggal 5 Oktober 2017. Hal 342
- Neddiarr Widiarian.2017.*Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke.* Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal IlmuManajemen*.<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21543>. Di akses pada tanggal 5 Oktober 2017.
- Nurul Ikahsan, Peggy A.Mekel, dan Irfan Trang.2015.*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang AirMadidi.*Universitas Sam Ratulangi Manado.ISSN23031174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566>. Di akses pada tanggal 16 Oktober 2017.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and Health (3rd ed.)*. California : Brooks Cole Publishing Company. <http://digilib.unila.ac.id/7279/13/BAB%20II.pdf>. Di akses pada tanggal 20 Mei 2018
- Rivai, Veithzal.2004. *Managemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, jilid 1.Jakarta:Indeks.Jurnal Ilmu Manajemen. Di akses pada tanggal 5 Oktober 2017.Hal 108.
- Sedarmayanti. 2001.*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.*Mandar MajuBandung.<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html>. Di akes pad tanggal 25 Juni 2018.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara. Hal 63.
- Siti Nurholifah. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Meubel Mulia Agung Kabupaten Jember.*Skripsi:STIE MANDALA JEMBER.
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*PenerbitAlfabeta.Bandung.<https://gultomhans.wordpress.com/2013/>

06/10/hipotesis- penelitian-2/. Di akses pada tanggal 6 Oktober 2017. Hal 96.

Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA,cv.<http://etheses.uinmalang.ac.id/827/7/11510087%20Bab%2003.pdf>.Di akses pada tanggal 15 Maret 2018.

Terry, George R.2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*.Penerbit Bumi Aksara.Jakarta.[file:///C:/Users/COMPAQ/Downloads/1615-6555-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/COMPAQ/Downloads/1615-6555-1-PB%20(2).pdf).

Di akses pada tanggal 22 Maret 2018

Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati.2013.*Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT.Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang*. Universitas Diponegoro. *Jurnal Administrasi Bisnis*.<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/5358/4815>. Di akses pada tanggal 5 Oktober 2017.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gudang Garam, Tbk di Jember”

Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
Usia :
Pendidikan Terakhir : SMA/D3 S1 S2

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk karyawan PT. Gudang Garam, Tbk di Jember.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda checklist (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan Jawaban yaitu
 - a. Sangat setuju (SS) skor 5
 - b. Setuju (S) skor 4
 - c. Kurang setuju (KS) skor 3
 - d. Tidak setuju (TS) skor 2
 - e. Sangat tidak setuju (STS) skor 1
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Viona Elisabeth W.

1. Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan Stres Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja					
2.	Saya tidak suka apabila bekerja dalam tekanan					
3.	Saya terhindar dari stres karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya					
4.	Saya takut apabila pekerjaan saya tidak mencapai target yang diberikan.					

2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerja sama dengan sesama karyawan					
3.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					
4.	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar					

3. Kompensasi (X3)

No	Pertanyaan Kompensasi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2.	Saya bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
3.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil kerjanya mencapai target yang telah ditetapkan di perusahaan					
4.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
2.	Hasil kerja memenuhi standart perusahaan					
3.	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan					
4.	Tiba di tempat kerja sesuai dengan peraturan jam perusahaan yang telah ditentukan					

Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner

No.	STRES KERJA					No.	LINGKUNGAN KERJA					No.	KOMPENSASI					No.	KINERJA KARYAWAN				
	1	2	3	4	TOTAL		1	2	3	4	TOTAL		1	2	3	4	TOTAL		1	2	3	4	TOTAL
1	3	4	4	4	15	1	5	5	5	5	20	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	5	17
2	3	3	5	4	15	2	5	5	5	5	20	2	4	5	5	5	19	2	4	4	4	5	17
3	3	4	3	4	14	3	5	5	4	4	18	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16
4	3	3	4	4	14	4	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	16
5	4	3	5	5	17	5	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	19
6	5	4	4	4	17	6	5	4	5	5	19	6	4	5	4	4	17	6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	5	17	7	5	4	5	4	18	7	4	4	4	4	16	7	4	4	4	4	16
8	2	5	5	4	16	8	4	4	4	4	16	8	4	4	4	4	16	8	4	4	4	4	16
9	2	3	5	3	13	9	5	5	5	5	20	9	5	5	5	5	20	9	4	5	5	5	19
10	3	3	4	4	14	10	4	4	4	4	16	10	4	4	4	4	16	10	4	4	4	4	16
11	3	3	4	4	14	11	4	4	4	4	16	11	4	4	4	4	16	11	4	4	4	4	16
12	2	4	5	5	16	12	5	5	5	5	20	12	4	5	5	5	19	12	4	5	5	5	19
13	3	1	4	5	13	13	5	4	5	5	19	13	4	5	5	5	19	13	4	5	5	4	18
14	2	2	4	4	12	14	4	3	4	4	15	14	4	4	4	4	16	14	4	4	4	4	16
15	4	5	4	2	15	15	5	4	4	4	17	15	4	5	5	4	18	15	4	4	4	4	16
16	2	2	4	4	12	16	5	5	4	4	18	16	4	5	5	5	19	16	5	4	4	4	17
17	3	3	4	3	13	17	3	4	4	4	15	17	4	4	4	4	16	17	4	4	3	3	14
18	4	4	4	4	16	18	4	5	5	5	19	18	5	5	4	4	18	18	4	4	4	4	16
19	4	3	4	4	15	19	4	4	4	4	16	19	4	4	4	4	16	19	4	4	4	4	16
20	3	5	4	4	16	20	5	4	4	4	17	20	4	4	4	4	16	20	3	4	4	4	15

21	2	3	4	4	13	21	4	4	4	4	16	21	4	4	4	4	16	21	4	4	4	4	16
22	2	3	4	3	12	22	4	4	4	4	16	22	4	4	4	4	16	22	3	3	4	4	14
23	3	3	5	4	15	23	5	5	5	5	20	23	5	5	5	5	20	23	5	5	5	5	20
24	2	2	5	3	12	24	4	4	4	5	17	24	4	5	5	4	18	24	4	3	4	4	15
25	3	5	4	4	16	25	5	5	5	5	20	25	4	5	5	5	19	25	4	4	4	5	17
26	3	5	4	4	16	26	5	5	5	5	20	26	4	5	5	5	19	26	4	4	4	5	17
27	3	3	4	5	15	27	5	4	5	5	19	27	4	5	5	5	19	27	4	4	4	5	17
28	3	3	4	5	15	28	5	3	3	5	16	28	5	5	5	5	20	28	4	4	4	2	14
29	4	5	4	4	17	29	4	4	4	4	16	29	4	4	4	4	16	29	4	4	4	4	16
30	3	4	5	5	17	30	5	5	5	5	20	30	4	5	5	5	19	30	4	4	4	5	17
31	2	2	4	5	13	31	5	4	4	4	17	31	4	5	5	4	18	31	4	4	5	5	18
32	2	2	2	4	10	32	4	5	3	3	15	32	3	5	5	4	17	32	4	4	4	3	15
33	4	4	4	4	16	33	5	5	5	5	20	33	5	5	5	5	20	33	4	4	4	5	17
34	4	4	4	4	16	34	5	5	5	5	20	34	5	5	5	5	20	34	4	4	4	5	17
35	2	2	2	2	8	35	4	4	4	4	16	35	4	4	4	4	16	35	4	4	4	4	16
36	4	5	5	5	19	36	5	4	5	5	19	36	5	5	5	5	20	36	4	5	4	4	17
37	2	5	5	4	16	37	4	5	4	5	18	37	4	4	4	5	17	37	4	4	4	4	16
38	2	2	5	4	13	38	4	4	4	4	16	38	4	4	4	4	16	38	4	4	4	4	16
39	3	4	5	4	16	39	5	5	5	5	20	39	5	5	5	5	20	39	4	4	4	4	16
40	4	5	5	3	17	40	5	4	5	4	18	40	5	5	3	4	17	40	4	5	4	4	17

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS STRES KERJA (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations				
		x1	x2	x3	x4	Total
x1	Pearson Correlation	1	,458**	,051	,123	,678**
	Sig. (2-tailed)		,003	,754	,449	,000
	N	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,458**	1	,262	-,031	,764**
	Sig. (2-tailed)	,003		,102	,850	,000
	N	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	,051	,262	1	,236	,569**
	Sig. (2-tailed)	,754	,102		,143	,000
	N	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	,123	-,031	,236	1	,457**
	Sig. (2-tailed)	,449	,850	,143		,003
	N	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,678**	,764**	,569**	,457**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	
	N	40	40	40	40	40

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

UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE

Correlations

		x1	x2	x3	x4	total
x1	Pearson Correlation	1	,350*	,567**	,475**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,027	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,350*	1	,495**	,345*	,709**
	Sig. (2-tailed)	,027		,001	,029	,000
	N	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	,567**	,495**	1	,655**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	,475**	,345*	,655**	1	,787**
	Sig. (2-tailed)	,002	,029	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	,757**	,709**	,873**	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X3)

CORRELATIONS

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 skor_total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,388*	,145	,446**	,605**
	Sig. (2-tailed)		,013	,374	,004	,000
	N	40	40	40	40	40
item_2	Pearson Correlation	,388*	1	,745**	,599**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,013		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

item_3	Pearson Correlation	,145	,745**	1	,692**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,374	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
item_4	Pearson Correlation	,446**	,599**	,692**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
skor_total	Pearson Correlation	,605**	,865**	,831**	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS KINERJA (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		x1	x2	x3	x4	total
x1	Pearson Correlation	1	,445**	,333 ⁺	,089	,572**
	Sig. (2-tailed)		,004	,036	,587	,000
	N	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,445**	1	,599**	,171	,739**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,292	,000
	N	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	,333 ⁺	,599**	1	,391 ⁺	,799**
	Sig. (2-tailed)	,036	,000		,013	,000
	N	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	,089	,171	,391 ⁺	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,587	,292	,013		,000
	N	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	,572**	,739**	,799**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	14,6500	2,16677	40
x2	17,9250	1,78868	40
x3	17,7500	1,61325	40
y1	16,4750	1,32021	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	52,1500	17,003	,419	,834
x2	48,8750	14,984	,795	,595
x3	49,0500	17,997	,628	,697
y1	50,3250	20,635	,568	,737

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,8000	29,190	5,40275	4

RELIABILITY

/VARIABLES=x11 X12 X13 X14 X21 X22 X23 X24 X31 X32 X33 X34 Y11 Y12 Y13 Y14

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	63,8250	25,943	,302	,841
X12	63,3250	25,507	,219	,859
X13	62,6000	25,323	,459	,828
X14	62,8000	26,113	,327	,837
X21	62,2000	25,036	,707	,815
X22	62,4000	26,041	,465	,827
X23	62,3500	24,336	,764	,811
X24	62,3250	25,251	,652	,818
X31	62,5750	26,353	,529	,825
X32	62,2000	25,856	,612	,821

X33	62,3000	26,369	,441	,829
X34	62,3750	25,420	,697	,817
Y11	62,7750	27,922	,302	,835
Y12	62,6750	26,584	,500	,827
Y13	62,6750	27,353	,396	,832
Y14	62,6000	25,528	,495	,826

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,8000	29,190	5,40275	16

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: y
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,394	1,02732

- a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
 b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,981	3	9,994	9,469	,000 ^b
	Residual	37,994	36	1,055		
	Total	67,975	39			

- a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,191	1,932		3,722	,001
	x1	-,056	,088	-,092	-,636	,529
	x2	,415	,143	,562	2,908	,006
	x3	,150	,144	,184	1,043	,304

- a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,0908	17,7663	16,4750	,87678	40
Residual	-1,99467	2,34566	,00000	,98702	40
Std. Predicted Value	-1,579	1,473	,000	1,000	40
Std. Residual	-1,942	2,283	,000	,961	40

a. Dependent Variable: y

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98701625
	Absolute	,081
Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,514
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		stres kerja	lingkungan kerja
stres kerja	Correlation Coefficient	1,000	,462**
	Sig. (2-tailed)	.	,003
	N	40	40
lingkungan kerja	Correlation Coefficient	,462**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,003	.
	N	40	40
Kompensasi	Correlation Coefficient	,286	,696**
	Sig. (2-tailed)	,074	,000
	N	40	40
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,039	-,101
	Sig. (2-tailed)	,811	,533
	N	40	40

Correlations

		kompensasi	Unstandardized Residual
stres kerja	Correlation Coefficient	,286	-,039**
	Sig. (2-tailed)	,074	,811
	N	40	40
lingkungan kerja	Correlation Coefficient	,696**	-,101
	Sig. (2-tailed)	,000	,533
	N	40	40
kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	-,076**
	Sig. (2-tailed)	.	,643
	N	40	40
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,076	1,000
	Sig. (2-tailed)	,643	.
	N	40	40

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

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,191	1,932		3,722	,001		
1 Stres Kerja	-,056	,088	-,092	-,636	,529	,744	1,344
Lingkungan Kerja	,415	,143	,562	2,908	,006	,415	2,407
Kompensasi	,150	,144	,184	1,043	,304	,502	1,993

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, streskerja, lingkungankerja b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,394	1,02732

a. Predictors: (Constant), kompensasi, streskerja, lingkungankerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,981	3	9,994	9,469	,000 ^b
Residual	37,994	36	1,055		
Total	67,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, streskerja, lingkungankerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,191	1,932		3,722	,001
streskerja	-,056	,088	-,092	-,636	,529
lingkungankerja	,415	,143	,562	2,908	,006
kompensasi	,150	,144	,184	1,043	,304

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 9. Nilai R tabel

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10. Nilai F tabel

**DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Lampiran 11. Nilai t Tabel

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	to.10	to.05	to.025	to.01	to.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	to.10	to.05	to.025	to.01	to.005
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.