

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **1. Sejarah Perusahaan**

PT. Amak Firdaus Utomo merupakan perusahaan industri fibre cement (asbes gelombang) yang berlokasi di Jalan Anggrek No. 02 kelurahan Sukabumi Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur. PT. Amak Firdaus Utomo salah satu perusahaan swasta yang kepemilikannya adalah orang pribumi yang didirikan pertama kali pada bulan Februari tahun 1994 di atas tanah seluas 19.800 M<sup>2</sup>. Sejak tahun beroperasi 1994 perusahaan mempekerjakan putra-putri daerah yang berjumlah 85 orang karena kapasitas mesin hanya satu dan kapasitas produksi rata-rata sebanyak 4.500 ton/tahun. Adapun bahan baku yang berupa White Crystole yang berasal dari Negara Rusia, Kanada maupun Symbabye (Afrika), sedangkan bahan baku yang berupa semen didatangkan dari Gresik yaitu Semen Gresik dan Pulper (Afval kertas semen) dari lokal.

Di bawah kepemimpinan Bapak Ach. Harianto, perkembangan perusahaan yang mempunyai nama merk "Cap Gajah" ini tidak berjalan mulus karena pada tahun 1997 perusahaan sempat vacum karena krisis moneter sampai tahun 2001. Pada tahun 2002 perusahaan mulai dioperasikan lagi dan langsung dikendalikan oleh Bapak Ir. H. A.A.A. Rudyanto, MM dengan melakukan ekspansi dan pengembangan produk

maupun peningkatan kualitas produk yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Dengan penambahan mesin baru diupayakan kapasitas produksi bertambah sehingga dapat menjangkau pemasaran sampai wilayah Jawa dan sekitarnya. Dan tenaga kerja juga bertambah menjadi 195 orang dengan kapasitas produksi sebanyak 8.000 ton/tahun. Pada tahun 2010 perusahaan mengadakan perluasaan lahan sehingga total luas lahan perusahaan menjadi 26.250 M<sup>2</sup> dan pengadaan/penambahan mesin baru sehingga dapat menampung tenaga kerja baru menjadi 298 orang dan diharapkan kapasitas produksi juga bertambah dan berkualitas.

Adapun produk PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo adalah Fibre Cement (atap asbes gelombang) dengan nama merk produk "Utomo Flek" yang sudah bersertifikat SNI ISO 9001: 2008. Produk yang dihasilkan bermacam-macam ukuran antara lain adalah:

a) Gelombang Mini dengan ukuran

1)  $300 \times 105 \times 0,4$  cm

2)  $240 \times 105 \times 0,4$  cm

3)  $210 \times 105 \times 0,4$  cm

4)  $180 \times 105 \times 0,4$  cm

5)  $150 \times 105 \times 0,4$  cm

b) Gelombang Seng dengan ukuran

1)  $300 \times 80 \times 0,35$  cm

2)  $240 \times 80 \times 0,35$  cm

3)  $210 \times 80 \times 0,35$  cm

4)  $180 \times 80 \times 0,35$  cm

5)  $150 \times 80 \times 0,35$  cm

Dengan semakin pesatnya bangunan gedung-gedung bertingkat dan seiring kebutuhan bahan bangunan dimaksud maka pada tahun 2015 perusahaan PT. Amak Firdaus Utomo mengadakan ekspansi (perluasan) lahan yang digunakan untuk kegiatan industri pembuatan Beton Ringan atau disebut Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete / AAC). Perluasan lahan untuk produk bata ringan dimaksud berdiri di atas lahan seluas  $\pm 54.794$  m<sup>2</sup> dan produk komersilanya mulai beroperasi bulan 18 Desember 2015 dengan produk unggulannya adalah:

a) Bata ringan dengan ukuran  $60 \times 20 \times 7,5$  cm

b) Bata ringan dengan ukuran  $60 \times 20 \times 10$  cm

Adapun bahan baku yang digunakan untuk produksi bata ringan terdiri dari semen, pasir kwarsa, kapur, dan aluminium pasta. Industri ini dapat menyerap tenaga kerja  $\pm 150$  orang dengan kapasitas produksi per tahun direncanakan 150.000 ton dan produk unggulan untuk bata ringan ini diberi nama merk "Utomo Block".

Pada bulan Desember 2017 PT. Amak Firdaus Utomo melakukan penambahan jenis produksi yaitu Silica Board dengan kapasitas produksi per tahunnya  $\pm 55.000$  ton dengan mempekerjakan sekitar 120 orang. Ukuran silica board yang diproduksi adalah  $120$  cm x  $240$  cm x  $3,7 - 4$  mm. Dan produk ini diberi nama "Utomo Board". Sedangkan bahan baku

yang digunakan untuk produk silica board terdiri dari semen, pasir silika/kwarsa, kaolin, pulper, flucoland, dan crysotily (asbestos).

## **2. Visi dan misi perusahaan**

### **2.1 Visi Perusahaan**

Visi yang ditetapkan perusahaan adalah :

“Mengisi kebutuhan utama manusia mengenai produk – produk bahan bangunan untuk membantu mereka menciptakan kehidupan yang layak dan nyaman.”

### **2.2 Misi Perusahaan**

Dalam hal untuk mencapai visi perusahaan maka manajemen menetapkan misi atau kebijakan mutu yang harus dicapai oleh setiap departemen yang ada di perusahaan. Misi perusahaan yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

“Menjadi perusahaan yang menghasilkan produk – produk berkualitas sehingga berdaya saing ditingkat nasional maupun internasional dalam era globalisasi”.

## **3. Moto Perusahaan**

Moto sebagai motivasi kepada seluruh karyawan yang ditetapkan perusahaan adalah :

**"Mengutamakan kepuasan pelanggan"**

Manajemen menghasilkan bahwa visi dan misi tersebut dimengerti, diterapkan dan dipelihara pada semua level organisasi perusahaan yaitu dengan cara induksi display di tempat-tempat tertentu, pelaksanaan audit

serta tinjauan manajemen. Sasaran dan kebijakan PT. Amak Firdaus Utomo bertujuan untuk menjamin bahwa aktivitas, karyawan, proses, dan metode yang dilakukan harus dapat meningkatkan kepuasan dan harapan para pelanggan secara konsisten dalam upaya mempertahankan keunggulan kompetitif serta meningkatkan keuntungan dan pertumbuhan bisnis.

#### 4.1.2. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam penelitian ini karyawan yang bertempat kerja di PT Amak Firdaus Utomo Probolinggo sebanyak 44 orang. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat kita lihat dari distribusi responden menurut usia, pendidikan, lama bekerja. Dapat dilihat pada uraian berikut :

Tabel 8

Responden Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Produksi SM I	2	5
2.	Produksi SM II	16	35
3.	Produksi SM III	16	35
4.	Mekanik, Listrik, Gudang & Bahan baku	10	25
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 di atas data responden berdasarkan tingkat Bagian, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang Produksi SM I sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5%, responden yang Produksi SM II sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 35%, responden yang Produksi SM III sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 35%, responden yang Mekanik, Listrik, Gudang & Bahan baku sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 25%.

Tabel 9  
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18 – 25	0	0
2.	26 – 35	34	90
3.	36 – 45	5	5
4.	> 46	5	5
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 di atas data responden berdasarkan tingkat usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%, responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 90%, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5%, dan responden yang berusia > 46 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 5%.

Tabel 10  
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	44	100
4.	S1 & S2	-	-
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 di atas data responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang pendidikan SD 0 orang dengan persentase sebesar 0%, responden yang pendidikan SMP sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%, responden yang pendidikan SMA sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 100%, responden yang pendidikan S1 & S2 sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan di PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah pendidikan SMA.

Tabel 11  
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 5	34	90
2.	6 – 10	5	5
3.	11 – 15	5	5
4.	> 16	0	0
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 di atas data responden berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 90%, responden yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5%, responden yang lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5%, dan responden yang lama bekerja > 16 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Jadi jumlah karyawan di PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo yang paling banyak adalah karyawan yang lama bekerja antara 1-5 tahun (90%).

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel Dependen dan Independen

##### 1. Deskripsi Variabel Stress kerja

Tabel 12  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Stress Kerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>i</sub> )					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pernyataan 1	0	0	0	21	23	44
		0%	0%	0%	47,7%	52,3%	
2.	Pernyataan 2	0	0	2	17	25	44
		0%	0%	4,5%	38,6%	56,8%	
3.	Pernyataan 3	0	0	0	14	30	44
		0%	0%	0%	31,8%	68,2%	
4.	Pernyataan 4	0	0	1	14	29	44
		0%	0%	2,3%	31,8%	65,9%	
5.	Pernyataan 5	0	0	1	16	27	44
		0%	0%	2,3%	36,4%	61,4%	
Jumlah		0	0	4	82	134	220
Frekuensi		0%	0%	2%	37%	61%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas, tanggapan responden mengenai stress kerja dari kuesioner yang diberikan diketahui bahwa 61% responden menyatakan sangat setuju, 37% responden menyatakan setuju, 2%



responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Deskripsi Variabel Konflik kerja

Tabel 13  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Konflik kerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>2</sub> )					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pernyataan 1	0	1	1	19	23	44
		0%	2,3%	2,3%	43,2%	52,3%	100%
2.	Pernyataan 2	0	0	0	16	28	44
		0%	0%	0%	36,4%	63,6%	100%
3.	Pernyataan 3	0	1	1	23	19	44
		0%	2,3%	2,3%	52,3%	43,2%	100%
4.	Pernyataan 4	0	1	1	19	23	44
		0%	2,3%	2,3%	43,2%	52,3%	100%
5.	Pernyataan 5	0	1	1	15	27	44
		0%	2,3%	2,3%	34,1%	61,4%	100%
Jumlah		0	4	4	92	120	220
Frekuensi		0%	1,8%	1,8%	41,9%	54,5%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 diatas, tanggapan responden mengenai konflik kerja dari kuesioner yang diberikan diketahui bahwa 54,5% responden menyatakan sangat setuju, 41,9% responden menyatakan setuju, 1,8% responden menyatakan kurang setuju, 1,8% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

Tabel 14  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Lingkungan kerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>3</sub> )					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pernyataan 1	0	1	0	22	21	44
		0%	2,3%	0%	50%	47,7%	100%
2.	Pernyataan	1	1	1	15	26	44

	2	2,3%	2,3%	2,3%	34,1%	59,1%	100%
3.	Pernyataan 3	0	1	2	20	21	44
		0%	2,3%	4,5%	45,5%	47,7%	100%
4.	Pernyataan 4	0	0	2	19	23	44
		0%	0%	4,5%	43,2%	52,3%	100%
5.	Pernyataan 5	0	0	0	22	22	44
		0%	0%	10%	50%	50%	100%
6.	Pernyataan 6	0	0	2	22	20	44
		0%	0%	4,5%	50%	45,5%	100%
Jumlah		1	2	8	120	133	264
Frekuensi		0,38%	0,76%	3%	45%	50%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 14 diatas, tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dari kuesioner yang diberikan diketahui bahwa 50% responden menyatakan sangat setuju, 45% responden menyatakan setuju, 3% responden menyatakan kurang setuju, 0,76% responden menyatakan tidak setuju dan 0,38% responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4. Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 15  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pernyataan 1	0	0	1	21	22	44
		0%	0%	2,3%	47,7%	50%	100%
2.	Pernyataan 2	0	2	1	22	19	44
		0%	4,5%	2,3%	50%	43,2%	100%
3.	Pernyataan 3	0	0	1	19	24	44
		0%	0%	2,3%	43,2%	54,5%	100%
4.	Pernyataan 4	0	0	0	14	30	44
		0%	0%	0%	31,8%	68,2%	100%
5.	Pernyataan 5	0	0	1	17	26	44
		0%	0%	2,3%	38,6%	26%	100%
Jumlah		0	2	4	93	121	220
Frekuensi		0%	0,90%	1,82%	42,3%	55%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 15 diatas, tanggapan responden mengenai kinerja dari kuesioner yang diberikan diketahui bahwa 55% responden menyatakan sangat setuju, 42,3% responden menyatakan setuju, 1,82% responden menyatakan kurang setuju, 0,90% responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioer.

Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*correlate bivariate*)

Tabel 16  
Hasil Uji Validitas

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$ (44-2=42)	Keterangan
<b>Stress kerja (<math>X_1</math>)</b>			
X1.P1	0,482	0,297	Valid
X1.P2	0,732	0,297	Valid
X1.P3	0,640	0,297	Valid
X1.P4	0,767	0,297	Valid
X1.P5	0,626	0,297	Valid
<b>Konflik kerja (<math>X_2</math>)</b>			
X2.P1	0,892	0,297	Valid
X2.P2	0,613	0,297	Valid
X2.P3	0,820	0,297	Valid
X2.P4	0,892	0,297	Valid
X2.P5	0,881	0,297	Valid
<b>Lingkungan kerja (<math>X_3</math>)</b>			
X3.P1	0,815	0,297	Valid
X3.P2	0,573	0,297	Valid
X3.P3	0,730	0,297	Valid
X3.P4	0,618	0,297	Valid
X3.P5	0,710	0,297	Valid
X3.P6	0,686	0,297	Valid

Kinerja (Y)			
Y.P1	0,570	0,297	Valid
Y.P2	0,710	0,297	Valid
Y.P3	0,772	0,297	Valid
Y.P4	0,423	0,297	Valid
Y.P5	0,729	0,297	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 16 diatas menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  variabel stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua indicator setiap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,297.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 17  
Data Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	5 Item	0,661	Reliabel
X <sub>2</sub>	5 Item	0,882	Reliabel
X <sub>3</sub>	6 Item	0,759	Reliabel
Y	5 Item	0,646	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 18  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06480090
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,072
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel *one sample Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,083	,2712		1,137	,262		
	Stres Kerja (X1)	,299	,114	,277	2,632	,012	,737	1,357
	Konflik Kerja (X2)	,350	,093	,488	3,754	,001	,485	2,060
	Lingkungan Kerja (X3)	,179	,082	,252	2,186	,035	,618	1,619

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel stress kerja ( $X_1$ ) yaitu  $0,737 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $1,357 < 10$ . Nilai *Tolerance* variabel konflik kerja ( $X_2$ ) yaitu  $0,485 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $2,060 < 10$ . Nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yaitu  $0,618 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $1,619 < 10$ . Maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 20  
Hasil Uji Glejser

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,960	1,627		1,819	,076		
Stres Kerja (X1)	,000	,068	-,001	-,007	,994	,737	1,357
Konflik Kerja (X2)	-,041	,056	-,159	-,733	,468	,485	2,060
Lingkungan Kerja (X3)	-,045	,049	-,178	-,926	,360	,618	1,619

a. Dependent Variable: RES

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil uji glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja yaitu 0,994, variabel konflik kerja yaitu 0,468, dan variabel lingkungan kerja yaitu 0,360 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Tabel 21  
Hasil Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,648	1,104	1,867

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil uji autokorelasi diatas, diperoleh angka DW = 1,867 dengan jumlah N = 44 dan jumlah variabel (k) = 3 serta 5% diperoleh angka DL = 1,374 dan DU = 1,664 sehingga diperoleh 4-DL = 4-1,374 = 2,653 dan 4-DU = 4-1,664 = 2,336. Karena nilai DW = 1,867 terletak antara DU < DW < 4-DU atau 1,664 < 1,867 < 2,336 maka pada model persamaan regresi yang diajukan tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui tentang pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linier berganda yang dihitung dari data rekapitulasi skor masing-masing variabel pada lampiran hasil kuesioner, diperoleh sebagai berikut :

Tabel 22  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,083	2,712		1,137	,262		
	Stres Kerja (X1)	,299	,114	,277	2,632	,012	,737	1,357
	Konflik Kerja (X2)	,350	,093	,488	3,754	,001	,485	2,060
	Lingkungan Kerja (X3)	,179	,082	,252	2,186	,035	,618	1,619

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,083 + 0,299X_1 + 0,350X_2 + 0,179X_3 + 2,712$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 3,083 menyatakan jika tidak ada variabel stress kerja (X<sub>1</sub>), konflik kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) maka akan diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 3,083.

2. Koefisien regresi  $b_1$  (stress kerja) = 0,299 yang menyatakan jika persepsi stress kerja semakin baik dan jika ada penambahan satu-satuan stress kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,299.
3. Koefisien regresi  $b_2$  (konflik kerja) = 0,350 yang menyatakan jika persepsi konflik kerja semakin baik dan jika ada penambahan satu-satuan konflik kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,350.
4. Koefisien regresi  $b_3$  (lingkungan kerja) = 0,179 yang menyatakan jika persepsi lingkungan kerja semakin baik dan jika ada penambahan satu-satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,179.

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi

Tabel 23  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,648	1,104	1,867

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh keempat variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* dihitung dengan  $0,648 \times 100\% = 64,8\%$  yang berarti bahwa kinerja karyawan 64,8% dipengaruhi oleh stress kerja, konflik kerja,



dan lingkungan kerja maka dapat disimpulkan interpretasi koefisien korelasi tergolong kuat. Sedangkan sisanya sebesar 35,2% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji F

Tabel 24  
Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,042	3	33,347	27,360	,000 <sup>b</sup>
	Residual	48,753	40	1,219		
	Total	148,795	43			

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2)

Ho :  $\beta_i = 0$ ; Secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan antara stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

Ha :  $\beta_i \neq 0$ ; Secara simultan ada pengaruh signifikan antara stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

b. Menentukan  $F_{hitung}$ .

Berdasarkan tabel diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 27,360

c. Menentukan  $F_{tabel}$ , dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3 dan df 2 (n-k-1) atau 44-3-1 = 40 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  adalah 2,84

#### d. Kriteria Pengujian

- 1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

#### e. Membuat Kesimpulan

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,360 > 2,84$ ) (Sig.  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya, stress kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Uji t

Tabel 27  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,083	,2712		1,137	,262		
	Stres Kerja (X1)	,299	,114	,277	2,632	,012	,737	1,357
	Konflik Kerja (X2)	,350	,093	,488	3,754	,001	,485	2,060
	Lingkungan Kerja (X3)	,179	,082	,252	2,186	,035	,618	1,619

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

#### a. Merumuskan hipotesis.

$H_0$  :  $\beta_i = 0$ ; Secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan antara Stress kerja, Konflik kerja, dan Lingkungan kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

$H_a$  :  $\beta_i \neq 0$ ; Secara simultan ada pengaruh signifikan antara stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

b. Menentukan  $t_{hitung}$ .

Variabel stress kerja yaitu 2,632, variabel konflik kerja yaitu 3,754, dan variabel lingkungan kerja yaitu 2,186.

c. Menentukan  $t_{tabel}$ ,

Tabel distribusi t dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $44-3-1 = 40$  (2,021). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05).

d. Kriteria pengujian

- 1) Jika  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak.

e. Membuat Kesimpulan

- 1) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,632 > 2,021$ ) (Sig.  $0,012 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel stress kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,754 > 2,021$ ) (Sig.  $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,186 > 2,021$ ) (Sig.  $0,035 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

## 3. Uji Dominan

Tabel 28  
Hasil Uji Dominan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3,083			2,712	
	Stres Kerja (X1)	,299	,114	,277	2,632	,012	,737	1,357
	Konflik Kerja (X2)	,350	,093	,488	3,754	,001	,485	2,060
	Lingkungan Kerja (X3)	,179	,082	,252	2,186	,035	,618	1,619

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)  
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

- a. Variabel X<sub>1</sub> Stress kerja dengan nilai koefisien beta 0,277.
- b. Variabel X<sub>2</sub> Konflik kerja dengan nilai koefisien beta 0,488.
- c. Variabel X<sub>3</sub> Lingkungan kerja dengan nilai koefisien beta 0,252.

Berdasarkan hasil nilai Standardized Beta Coefficients menunjukkan bahwa nilai koefisien beta variabel X<sub>1</sub> stress kerja lebih besar dari variabel X<sub>2</sub> konflik kerja, dan variabel X<sub>3</sub> lingkungan kerja. Sehingga variabel X<sub>2</sub> konflik kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Stress kerja, Konflik kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh  $F_{hitung}$  27,360 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,84 atau ( $27,360 > 2,84$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga stress kerja, konflik kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, Y. (2019), nilai F hitung sebesar  $5,221 >$  nilai F tabel sebesar 2,77 dan nilai signifikannya sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian berikutnya di dukung oleh Wenur, G. *dkk* (2018), nilai F hitung  $>$  nilai F tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat di simpulkan variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian berikutnya di dukung oleh Dewi, D. P. E. C. (2021). nilai F hitung  $>$  nilai F tabel dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat

di simpulkan variabel motivasi, kompensasi, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Stress kerja, Konflik kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.**

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh stress kerja, konflik kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Melalui hasil perhitungan variabel stress kerja yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,632 > 2,021$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ). Artinya Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Hal ini menunjukkan karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo bahwa adanya tekanan terlalu berlebihan yg di berikan oleh atasan sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Sedangkan melalui hasil perhitungan variabel konflik kerja yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,754 > 2,021$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Artinya Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Hal ini menunjukkan karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo bahwa adanya konflik yg berkelanjutan antar karyawan maupun dengan atasan yg berpengaruh kepada kinerja karyawan

Sedangkan melalui hasil perhitungan variabel lingkungan kerja yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,186 > 2,004)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,035 < 0,05)$ . Artinya Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Hal ini menunjukkan karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo bahwa Lingkungan kerja yg ada PT. Amak Firdaus Utomo Probolinggo cukup baik yg berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, Y. *dkk.* (2019). Nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Wenur, G. *dkk.* (2018) Nilai uji t hitung  $>$  t tabel maka dapat disimpulkan variabel konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wenur, G. *dkk.* (2018) Nilai uji t hitung  $>$  t tabel maka dapat disimpulkan variabel konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, D.P.E.C. *dkk.* (2021). hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Nilai uji t hitung  $>$  t tabel maka dapat disimpulkan variabel

motivasi, kompensasi, dan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, Y. *dkk.* (2019). Nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Dominan.**

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan secara dominan pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo.

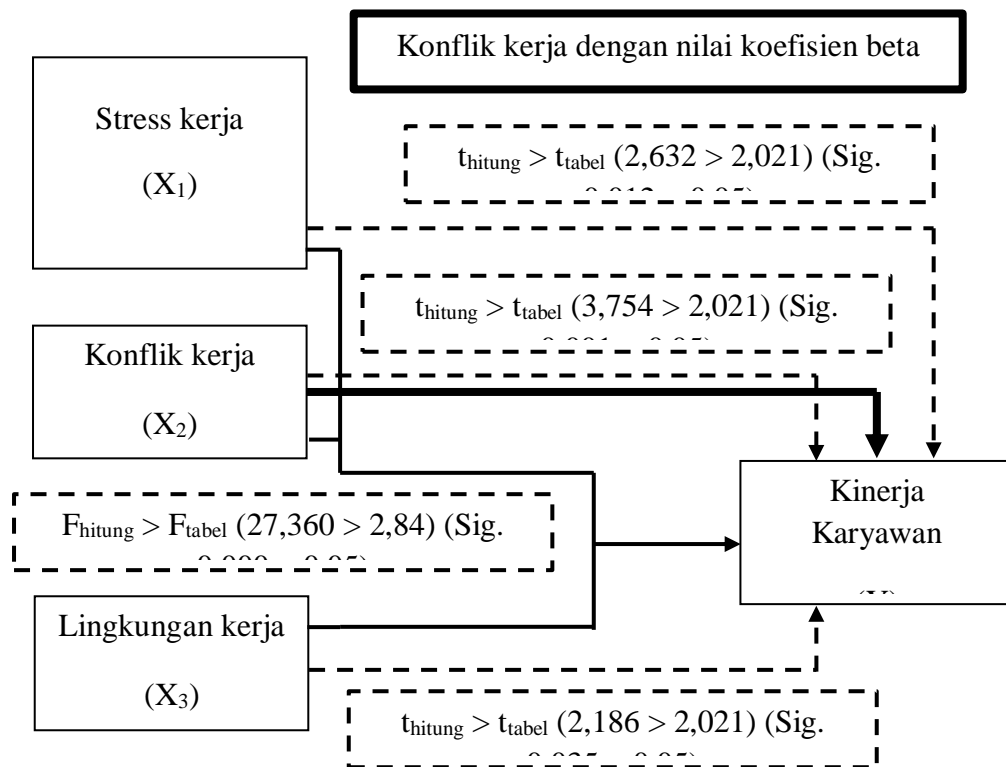
Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien beta untuk variabel konflik kerja sebesar 0,488 lebih besar dari nilai koefisien beta untuk variabel stres kerja sebesar 0,277, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,252 atau ( $0,488 > 0,277 > 0,252$ ). Dengan demikian, maka variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang lebih banyak atau dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wenur, G. *dkk.* (2018), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja merupakan variabel dominan dengan perolehan nilai koefisien beta sebesar 0,571 lebih besar dari nilai koefisien beta untuk



variabel stress kerja sebesar 0,211. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Keterangan : Simultan =  $\longrightarrow$

Parsial =  $\dashrightarrow$

Dominan =  $\longrightarrow$

Dapat dibuktikan bahwa variabel stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana diperoleh nilai  $F_{hitung} = 27,360$ . Sedangkan dari uji parsial dibuktikan bahwa variabel stress kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,632$ . variabel konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 3,754$ . variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,186$ . Kemudian variabel konflik kerja ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amak Firdaus Utomo kota Probolinggo dengan nilai koefisien beta = 0,488.