

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek/Obyek penelitian

1. Sejarah

PT.Arjuna Utama Kimia (Aruki) yang terletak di Jalan Rungkut Industri I No. 18-22 Surabaya, Jawa Timur-Indonesia didirikan pada tanggal 18 Desember 1975 sebagai perusahaan gabungan antara Mitsui Chemical Inc. (Mitsui Toatsu Kimia) dan mitra Indonesia untuk memproduksi dan memberikan kualitas tinggi dalam pengaplikasian perekat kayu untuk kayu lapis & industri kayu yang baru lahir di Indonesia.

PT.Aruki telah menjadi anggota yang terdaftar di AKR Corporindo Group (www.akr.co.id) secara terdiversifikasi selama tiga dekade. Hal ini telah memberikan kombinasi yang unik dari kekuatan teknologi internasional yang canggih dari Jepang dengan jaringan bisnis lokal yang tidak ada duanya. Serta telah memastikan kelangsungan penyediaan produk-produk berkualitas tinggi dan layanan teknis untuk semua pelanggan. Filosofi PT.Aruki adalah tumbuh bersama dan bermitra dengan pelanggan untuk memberikan solusi lengkap terhadap kebutuhan perekat.PT.Aruki sangat menyadari bahwa pencapaian yang telah didapatkan sebelumnya tidak menjamin adanya kesuksesan di masa berikutnya, karena itu inovasi yang berkelanjutan di tempat kerja adalah cara kerja di PT.Aruki.

PT.Aruki dikelola oleh tim profesional multinasional yang menggabungkan pengalaman unik, serta pencampuran dengan bakat lokal yang luar biasa untuk menyediakan produk dan layanan berkualitas mutakhir bagi ratusan pelanggan di

seluruh Indonesia dan luar negeri. Produk-produk yang dihasilkan oleh PT.Aruki adalah perekat & resin kertas yang merupakan produk utama yang dibutuhkan oleh para pelanggan kami pada kayu lapis, papan partikel, papan blok, papan inti, dasar lantai, kayu lapis mewah, lantai yang dimodifikasi seperti kayu, pintu kayu rekayasa, sendi jari dan kayu dilaminasi, kertas dan produk kertas. Produk ini telah digunakan oleh jutaan pelanggan di seluruh dunia.

Berpusat pada Inovasi dan kegiatan R & D, telah memungkinkan PT.Aruki untuk memiliki produk terbesar dari semua perusahaan Adhesive. PT.Aruki memasok sebagian besar perekat yang sangat dibutuhkan untuk industri kayu dan industri kertas. Produk-produknya yang dihasilkan sesuai dengan kekuatan ikatan dan emisi VOC yang merupakan persyaratan paling ketat. Penerapan ISO Sistem Manajemen Mutu 9001-2008 dan 14001-2004 Sistem Manajemen Lingkungan ISO, PT.Aruki memastikan telah memiliki produk-produk berkualitas tinggi secara konsisten dan layanan serta komitmen untuk melakukan kegiatan produksi yang ramah lingkungan .

Jumlah dan sistem distribusi yang baik telah dimiliki dan dikelola dengan baik oleh PT.Aruki. Produk-produk yang dihasilkan dikirim ke seluruh wilayah Indonesia dan luar negeri. PT.Aruki memiliki armada besar untuk memastikan pasokan datang tepat waktu

2. Visi dan Misi

▪ Visi

Menjadi produsen perekat terbesar di Indonesia dengan kualitas produk dan layanan terbaik

- **Misi**
 - a. Memprioritaskan kepuasan pelanggan dengan produk dan layanan PT.Aruki
 - b. Memelihara dan meningkatkan kualitas produk dan layanan secara terus menerus
 - c. Semua karyawan melaksanakan proses produksi dengan cara yang baik dan aman
 - d. Pertumbuhan berkelanjutan dan berkesinambungan ,
 - e. Membangun hubungan yang tahan lama dan saling menguntungkan yaitu hubungan dengan semua pemangku kepentingan

Tabel 4.1: DATA KARYAWAN
PT.ARJUNA UTAMA KIMIA SURABAYA

Department	Laki-laki	Perempuan
Board Of Directors	4	0
HCM & Legal	6	3
Security Safety and Housekeeping (SSH)	1	2
Finance & accounting	1	2
Sales & Marketing	5	5
Logistik	10	1
Transport	21	0
Packing	11	0
Technical	12	1
Quality Assurance (QA)	8	2
Procurement	1	2
Information, Communication and Technology (ICT)	4	0
ISO	0	2
Production	38	1
Maintenance	24	0
Formalin	12	0
Total	158	21

Sumber: Data perusahaan PT.ARUKI, 2015

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

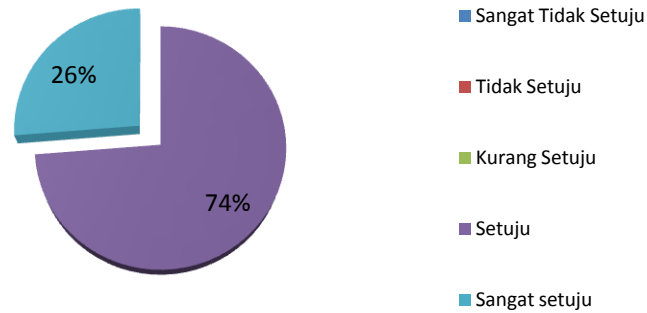
1. Keadaan Lingkungan Kerja PT.Aruki Utama Kimia Surabaya divisi produksi

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi aktivitas kerja seorang karyawan. Ruangan yang nyaman, bersih serta tidak adanya polusi baik polusi udara maupun suara mampu menambah konsentrasi kerja karyawan. PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya (PT.ARUKI) bergerak dibidang produksi lem perekat. Bahan utama dalam produksi lem perekat ini adalah bahan-bahan kimia, dimana limbahnya sangat mempengaruhi lingkungan bila tidak dikelola dengan baik.

Divisi produksi merupakan bagian yang berperan langsung terhadap pembuatan lem perekat sehingga intensitas terjadinya kontak langsung dengan bahan-bahan kimia juga sangat tinggi dibandingkan dengan divisi lain. Polusi udara yang dihasilkan pada proses produksi juga sangat tinggi yaitu bau bahan kimia yang menyengat, kemudian keadaan lantai yang licin dan kurang bersih akibat tumpahan-tumpahan bahan kimia terkadang apabila karyawan kurang hati-hati maka akan terpeleset. Untuk keadaan penerangan sudah terbilang cukup, terlebih ada jendela-jendela besar pada ruangan produksi sehingga selain menambah pencahayaan pada siang hari, juga dapat mengurangi suhu udara yang panas pada ruangan produksi.

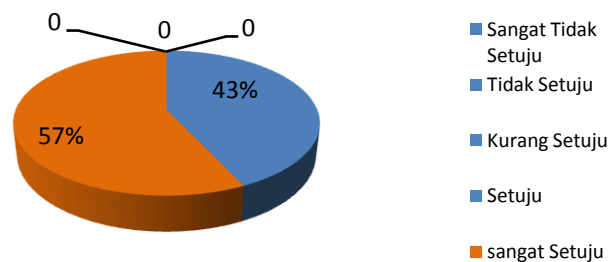
PT.ARUKI sudah memiliki ISO kebersihan dan polusi yang diterapkan sesuai ISO 14001-2004 Sistem Manajemen Lingkungan, yaitu dengan mengelola Limbah cair yang dihasilkan dari proses produksi lalu dialirkan ke saluran yang terhubung oleh pengelola limbah yakni PT.SIER, sedangkan untuk mengurangi

polusi dan keamanan di lingkungan kerja, perusahaan memberikan alat dan perlengkapan keamanan (*safety*) pada karyawan seperti penutup hidung, sepatu *safety*, serta kacamata sehingga anggota tubuh karyawan lebih aman apabila terkena bahan kimia secara tidak sengaja.



Gambar 4.1 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEBERSIHAN LINGKUNGAN KERJA MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
Sumber : Diolah penulis,2015

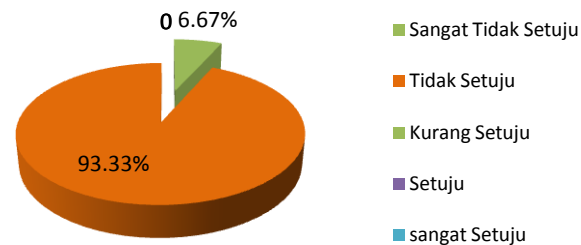
Dari gambar diagram di atas diketahui bahwa sebesar 26% menilai sangat setuju dan 74% karyawan divisi produksi setuju apabila lingkungan kerja harus dalam keadaan bersih, karena dapat membuat semangat menjadi meningkat.



Gambar 4.2 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SIRKULASI UDARA MEMBUAT KONSENTRASI KERJA MENURUN
Sumber : Diolah penulis,2015

Sedangkan tanggapan responden sebesar 43% setuju dan 57% sangat setuju jika sirkulasi udara di lingkungan kerja kurang baik akan membuat konsentrasi kerja

menurun sehingga akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar 4.3 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MEMADAINYA KELENGKAPAN ALAT DAN PERLENGKAPAN KERJA
Sumber : Diolah penulis,2015

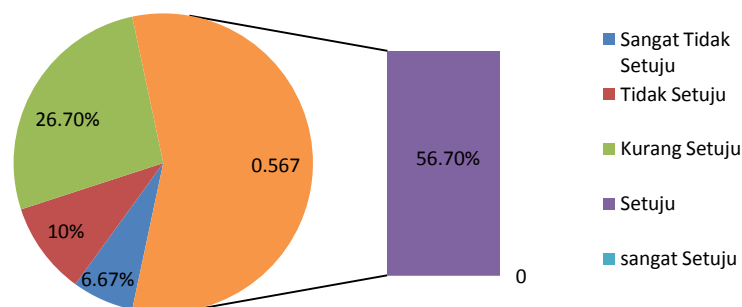
Mengenai alat dan perlengkapan kerja sebesar 6,67% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 93,33% menjawab tidak setuju, hal ini berarti karyawan PT.ARUKI beranggapan bahwa alat dan perlengkapan kerja di lingkungan kerja kurang memadai.

2. Stres kerja karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya

Beban kerja yang tinggi serta waktu kerja yang sedikit lebih lama tanpa memperhatikan waktu istirahat yang cukup adalah salah satu pemicu dari terjadinya stres kerja. Produksi harus tetap berjalan 24 jam sehingga PT.ARUKI memberlakukan system shift kerja pada karyawannya, yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam, untuk waktu istirahatpun harus tetap ada karyawan yang mengawasi, sehingga waktu istirahat harus bergantian dan lama istirahatpun tidak sampai satu jam. Waktu istirahat adalah waktu yang tepat untuk seorang pekerja beristirahat dan menghilangkan waktu lelah dan memulihkan konsentrasinya, apabila waktu istirahat kurang maka konsentrasi kerja akan ikut menurun

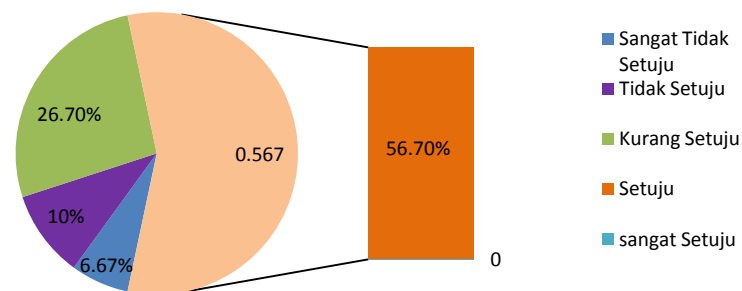
sehingga kinerja karyawan pun tidak akan optimal. Apabila keadaan tersebut terus berlanjut maka keadaan stres negatif (*distress*) akan meningkat.

Kerjasama ataupun aktifitas sosial antar karyawanpun cukup baik, dilihat pada saat ada masalah dengan produksi maka semua karyawan juga ikut memikirkan cara mengatasi permasalahan tersebut. Permasalahan dalam produksi ini terutama yang diakibatkan oleh kesalahan manusia merupakan salah satu bentuk dari menurunnya konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu PT.ARUKI selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi para karyawan yaitu dengan memberikan waktu untuk melepas kejenuhan karyawan dengan mengadakan acara berlibur setiap tahunnya bersama dengan keluarga karyawan, acara lomba memperingati hari kemerdekaan Republik Indonesia bersama keluarga karyawan serta acara lainnya. Acara-acara ini di adakan agar kedekatan baik antara sesama karyawan ataupun sesama keluarga karyawan terjaga dengan baik.



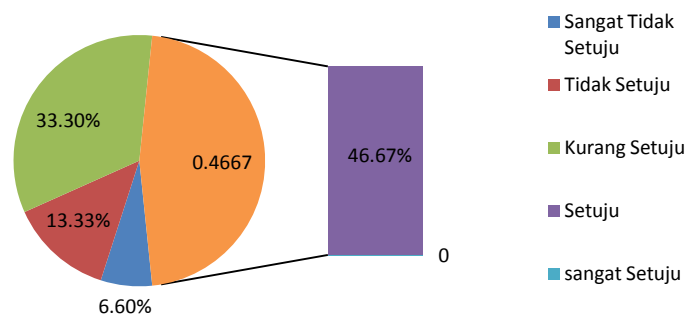
Gambar 4.4 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI BEBAN KERJA
Sumber : Diolah penulis,2015

Pada pertanyaan mengenai beban kerja, sebesar 56,7% beranggapan setuju, 26,7% kurang setuju, 10% Tidak setuju, 6,67% beranggapan sangat setuju jika pekerjaan harus selesai sesuai target.



Gambar 4.5 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI WAKTU KERJA
Sumber : Diolah penulis,2015

Sedangkan pada pertanyaan mengenai waktu kerja terutama waktu istirahat yang karyawan dapatkan masih kurang dari 45menit, sedangkan waktu istirahat yang cukup dapat menghilangkan rasa lelah pada karyawan. Sebesar 56,7% beranggapan setuju, 6,67% sangat setuju, 10% tidak setuju, 26,7% kurang setuju.



Gambar 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI RELAKSASI UNTUK MENGHILANGKAN KEPENATAN KERJA
Sumber : Diolah penulis,2015

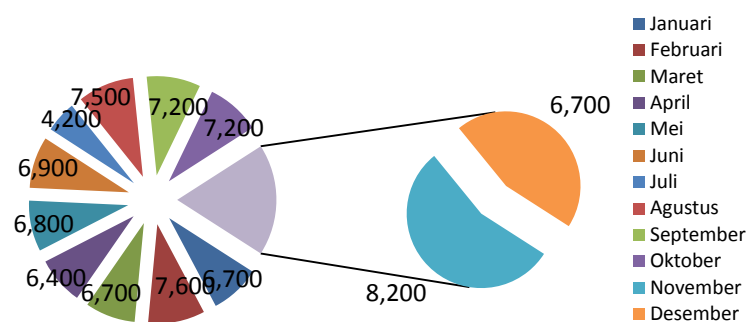
Tanggapan responden bahwa relaksasi mampu menghilangkan kepenatan kerja yang sering dialami karyawan selama ini adalah, sebesar 46,67% setuju, 33,% kurang setuju, 13,33% tidak setuju, 6,60% sangat setuju.

3. Kinerja karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya

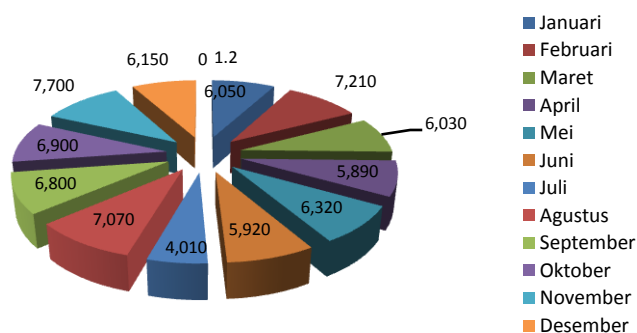
Performa sebuah perusahaan salah satunya ditentukan oleh tingkat kinerja karyawan, karena karyawan merupakan penggerak dari semua kegiatan yang ada pada sebuah perusahaan. PT.ARUKI selalu berusaha menjadi produsen lem

perekat terbesar di Indonesia. Dengan demikian tuntutan yang diberikan kepada karyawannya juga pasti lebih besar, yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan bisa dilihat dari output yang dihasilkan, dalam hal ini adalah hasil produksi yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, Kualitas yang terbaik serta kuantitas hasil produksi sesuai dengan yang ditargetkan.

PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya mampu memproduksi lem perekat sebanyak 300 ton perharinya bahkan lebih, namun karena faktor tertentu membuat produksi semakin menurun.

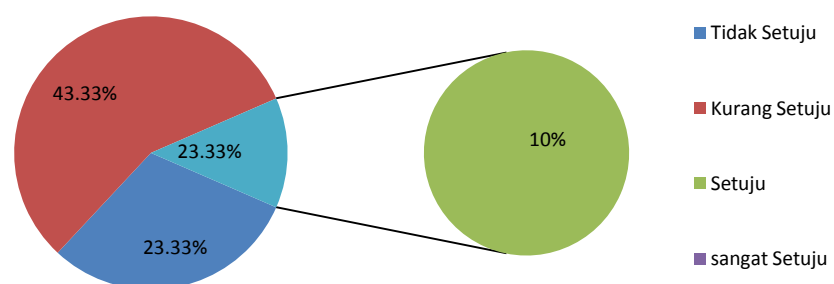


Gambar 4.7 JUMLAH PRODUKSI TAHUN 2014 (ton)
Sumber: Diolah oleh penulis, 2015



Gambar 4.8 JUMLAH PENJUALAN TAHUN 2014 (ton)
Sumber: Diolah oleh penulis, 2015

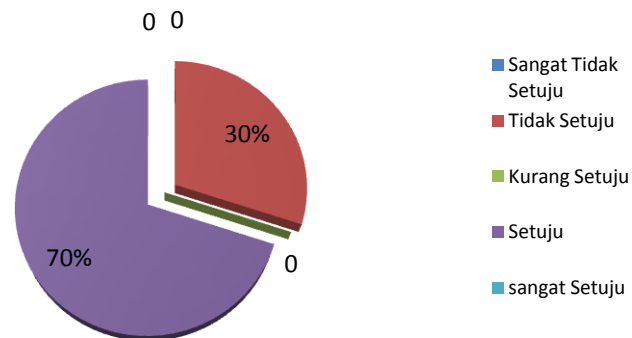
Salah satu cara PT.ARUKI dalam mengoptimalkan hasil produksi yang berkualitas, PT.ARUKI merekrut karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugasnya, Sekitar 83,3% karyawan divisi produksi berpendidikan SMK jurusan kimia, 3,33 % berpendidikan diploma jurusan teknik, serta 3,33% berpendidikan sarjana teknik dan hanya 10% saja yang berpendidikan SMP, hal ini tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan saja, tetapi juga menguntungkan pekerja, perusahaan tidak memerlukan dana besar untuk mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan dan karyawanpun tidak menghabiskan waktu lama untuk beradaptasi dengan pekerjaannya serta lebih mudah dalam menjalankan tugasnya karena apa yang dikerjakannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kreatifitas, inisiatif serta tanggung jawab terhadap perusahaan terlihat saat para karyawan memberikan idenya untuk kemajuan perusahaan serta saat terjadi masalah pada hasil produksi yang gagal atau hasil produksi tidak sesuai dengan standart yang sudah ditentukan, mereka bersedia kerja lembur agar masalah yang terjadi cepat terselesaikan.



Gambar 4.9 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KUALITAS KERJA YANG BAIK

Sumber: Diolah oleh penulis, 2015

Tanggapan responden mengenai apakah karyawan PT.ARUKI divisi produksi sudah memiliki kualitas kerja yang baik adalah, sebesar 10% beranggapan setuju, 43,33 kurang setuju, 23,33% sangat setuju, dan 23,33% tidak setuju.



Gambar 4.10 TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEPERIBADIAN
Sumber: Diolah oleh penulis, 2015

Sedangkan untuk tanggapan responden mengenai kepribadian (pernah datang terlambat), sebesar 70% karyawan PT.ARUKI divisi produksi menjawab setuju dan sebesar 30% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi produksi pernah datang terlambat.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.2: DATA HASIL UJI VALIDITAS

Item	Jumlah Lingkaran Kerja	hitung	kritis	Keterangan
1		,74	,3	valid
2		,70	,3	valid
3		,51	,3	valid
4		,51	,3	valid
5		,36	,3	valid
6		,33	,3	valid
7		,31	,3	valid
8		,32	,3	valid
9		,31	,3	valid
10		,81	,3	valid
11		,80	,3	valid
12				valid

	.55	.3	valid
13	.82	.3	valid
14	.34	.3	valid
15	.76	.3	valid
16	.56	.3	valid

Jumlah Item	hitung	kritis	Keterangan
7 ¹	.83	.3	valid
8 ¹	.47	.3	valid
9 ¹	.78	.3	valid
10 ²	.57	.3	valid
11 ²	.52	.3	valid
12 ²	.52	.3	valid
13 ²	.55	.3	valid
14 ²	.39	.3	valid
15 ²	.74	.3	valid
16 ²	.52	.3	valid
17 ²	.42	.3	valid

Jumlah Item	hitung	kritis	Keterangan
8 ²	.32	.3	valid
9 ²	.79	.3	valid
10 ³	.81	.3	valid
11 ³	.44	.3	valid
12 ³	.85	.3	valid
13 ³	.80	.3	valid
14 ³	.67	.3	valid
15 ³	.75	.3	valid
16 ³	.75	.3	valid
17 ³	.86	.3	valid
18 ³	.71	.3	valid
19 ³	.38	.3	valid
20 ⁴	.72	.3	valid
21 ⁴	.65	.3	valid
22 ⁴	.72	.3	valid

Sumber : Hasil SPSS versi 17, 2015

Dari hasil uji validitas diatas bahwa nilai $r_{hitung} >$ dari r_{kritis} sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 HASIL UJI RELIABILITAS

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan kerja (X ₁)	0,845	10
Stres kerja (X ₂)	0,792	11
Kinerja (Y)	0,917	15

Sumber :Hasil SPSS versi 17, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari item pernyataan variabel penelitian diperoleh nilai *Cronbach alpha* >0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang baik.

D.Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model analisis yang sudah dijelaskan sebelumnya untuk menguji hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik, pengujian normalitas untuk mengetahui model regresi dan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruhnya. Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik, pengujian normalitas, pengujian regresi linier berganda dan pengujian hipotesis :

1. Pengujian Asumsi klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Di bawah ini adalah hasil dari uji multikolinearitas yang diperoleh dari hasil olah SPSS versi 17. Model regresi dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10.

Tabel 4.4 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.413	14.330		3.867	.001		
	Lingkungan Kerja (X1)	-.386	.262	-.274	-1.473	.152	.927	1.079
	Stres Kerja (X2)	.510	.289	.329	1.769	.088	.927	1.079

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Dari data hasil pengujian multikolinearitas di atas bahwa nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja adalah 0,927 dan VIF 1,079 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Model regresi dikatakan tidak ada gejala heterokedastisitas dengan menggunakan metode glejser jika diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

Tabel 4.5 DATA HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-4.750	8.277		-.574
	Lingkungan kerja	.202	.151	.257	1.337
	Stres Kerja	.033	.167	.039	.200

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Berdasarkan hasil diatas uji heterokedastisitas menggunakan metode glejser diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,192 sedangkan untuk variabel stres kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 0,843 dan nilai t_{tabel} adalah 2,056. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. menjadi tidak valid Analisis: H_0 : Populasi berdistribusi normal, H_a : Populasi tidak berdistribusi normal. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.6 HASIL UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan kerja	30	51.27	6.533	33	62
Stres Kerja	30	33.30	5.932	18	42
Kinerja	30	52.63	9.201	36	68

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan kerja	Stres Kerja	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	51.27	33.30	52.63
	Std. Deviation	6.533	5.932	9.201
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.100	.196
	Positive	.101	.087	.131
	Negative	-.175	-.100	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		.960	.549	1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.316	.924	.198

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Pada hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov test didapat hasil:

- a. Variabel lingkungan kerja (X_1) :Terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp.sig.(2-tailed)) nilainya sebesar 0,316 atau lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.
- b. Variabel stres kerja (X_2): Nilai pada kolom signifikan adalah 0,924 atau lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.
- c. Variabel Kinerja (Y): Nilai pada kolom signifikan adalah 0,198 atau lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti populasi berdistribusi normal.

3. Analisis regresi linear berganda

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 HASIL REGRESI LINEAR (COEFISIENTS)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.413	14.330		3.867	.001		
	Lingkungan Kerja (X1)	-.386	.262	-.274	-1.473	.152	.927	1.079
	Stres Kerja (X2)	.510	.289	.329	1.769	.088	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Tabel 4.8 HASIL REGRESI LINEAR (MODEL SUMMARY)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.134	.070	8.87121

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah SPSS versi 17,2015

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh persamaan linear sebagai berikut:

$$Y' = 55,4 + (-0,386)X_1 + 0,510X_2$$

$$Y' = 55,4 - 0,386X_1 + 0,510X_2 \longrightarrow R^2 = 0,134$$

$$e = (1 - 0,134)^2 = 0,75$$

Berdasarkan rumusan diatas dapat dijelaskan bahwa

a= angka 55,4 artinya angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan bila lingkungan kerja dan stres kerja diabaikan.

b₁= Angka 0,386 artinya jika nilai faktor lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1, maka faktor lingkungan kerja akan meningkat menjadi 0,386

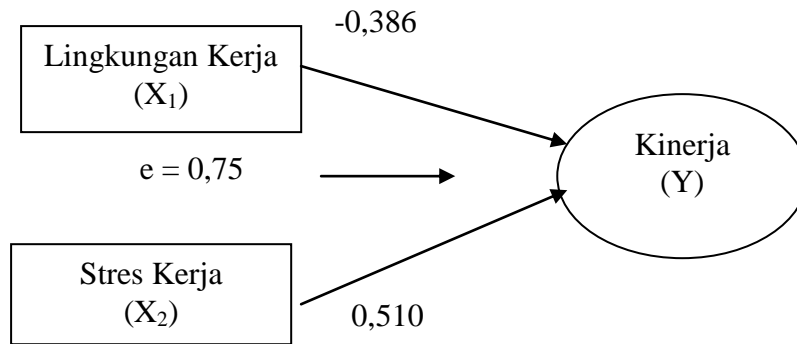
b₂= Angka 0,510 artinya jika nilai faktor stres kerja ditingkatkan sebesar 1, maka faktor stres kerja akan meningkat menjadi 0,510.

Hasil analisis diatas dapat diperoleh pengaruh sebagai berikut:

Lingkungan kerja terhadap kinerja :-0,386

Stres kerja terhadap kinerja : 0,510

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar (0,070), sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan adalah sebesar tujuh persen.



Gambar 4.11: MODEL REGRESI LINEAR BERGANDA
Sumber : Diolah penulis,2015

4. Uji determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dibawah ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 17

Tabel 4.9 DATA Uji KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.134	.070	8.87121

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Dari hasil output pada tabel diatas di dapat nilai R^2 (Adjust R Square) adalah 0,070, jadi sumbangan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sebesar tujuh persen terhadap variabel kinerja (Y), dapat

diketahui bahwa delapan puluh delapan persen merupakan variabel yang tidak diteliti.

5. Uji F

Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan maka dilakukan uji F.

**TABEL 4.10 UJI F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.112	2	165.056	2.097	.142 ^a
	Residual	2124.855	27	78.698		
	Total	2454.967	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y) Sumber : Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Berdasarkan dari hasil olah SPSS versi 17 diketahui bahwa nilai F pada tabel anova adalah 2,097 (F hitung), kemudian untuk nilai Ftabel berdasarkan berdasarkan df 1 ($k - 1$) dan df 2 ($n - k$) yaitu df1 ($3-1=2$), df2 ($30-3=27$) maka nilai F tabelnya adalah 3.35 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F hitung \leq F table berarti H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji T

Sedangkan untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja, maka dilakukan uji t

Tabel 4.11 HASIL UJI T

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.413	14.330		3.867	.001		
	Lingkungan Kerja (X1)	-.386	.262	-.274	-1.473	.152	.927	1.079
	Stres Kerja (X2)	.510	.289	.329	1.769	.088	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil olah SPSS versi 17, 2015

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel uji T diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja adalah -1,473 sedangkan t hitung untuk variabel stres kerja adalah 1,769, kemudian untuk nilai t tabelnya pada signifikansi $0,05/2=0.025$ (uji 2 sisi) berdasarkan $df=n-k-1$ yaitu $df=30-3-1=26$ adalah sebesar 2,055. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja t hitung $-1,473 \leq t$ tabel 2,055 maka H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel stres kerja t hitung $1,769 \leq t$ tabel 2,055 maka H_0 diterima yang artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di ambil kesimpulan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan ditolak, namun untuk mengetahui besar signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial secara detail dapat dilihat pada tabel uji parsial. Dapat diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah $(-0,274)^2$ sama dengan 0,075 atau tujuh koma lima persen sedangkan pengaruh parsial stres kerja adalah $(0,329)^2$ sama dengan 0,108 atau sepuluh koma delapan persen.

A. Pembahasan

Performa sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan menurun, secara tidak langsung kinerja perusahaanpun ikut menurun, maka pimpinan perusahaan haruslah mampu dalam meminimalisir faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dalam pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis

Berdasarkan dari hasil olah SPSS versi 17 diketahui bahwa nilai F pada tabel anova adalah 2,097 (F hitung), kemudian untuk nilai tabelnya adalah 3.35 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F hitung \leq F table berarti H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya divisi produksi, artinya walaupun dalam keadaan lingkungan kerja seperti itu yaitu dengan adanya polusi udara, serta lantai yang licin akibat dari tumpahan bahan-bahan kimia dan alat perlengkapan kerja yang kurang memadai, kinerja karyawan PT.ARUKI tetap baik, serta walaupun mereka mengalami stres kerja dengan tingkat yang relatif kecil, yang dilihat dari beban kerja, waktu kerja, serta konflik yang ada dilapangan karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya tetap memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan kemungkinan bahwa karyawan PT.ARUKI divisi produksi merasa bahwa sebagian besar kebutuhannya telah dipenuhi. Keadaan ini sesuai dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa motivasi kerja seseorang akan meningkat jika kebutuhan fisiologis

seperti makan dan minum, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki (diterima oleh kelompok, berinteraksi), kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri terpenuhi, begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh F.W. Taylor tentang teori kebutuhan tunggal yang mengatakan motivasi para pekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Hal ini didukung pula dengan penelitian Intan Amethys dalam Septianto,2010:19 tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang mengatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dipihak manajemen mampu mengelola stres kerja, lingkungan kerja dan karyawannya dengan baik serta semakin rendah pendidikan, kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan semakin rendah.

2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel uji T diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel stres kerja adalah $1,769 < \text{tabel } 2,055$ dengan nilai signifikansi $0,05$ maka H_0 diterima yang artinya stres kerja tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya divisi produksi. Namun, untuk mengetahui besar signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial secara detail dapat dilihat pada tabel uji parsial (*Standardized coefficients*). Dapat diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah $(-0,274)^2$ sama dengan $0,075$ atau tujuh koma lima persen sedangkan pengaruh parsial stres kerja adalah $(0,329)^2$ sama dengan $0,108$ atau sepuluh koma delapan persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT.ARUKI divisi produksi dibandingkan variabel lingkungan kerja.

Dilihat dari hasil uji parsial pada tabel uji T diperoleh nilai stres kerja bertanda positif hal ini berarti kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan oleh manajemen PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya seperti berlibur bersama seluruh karyawan dan keluarga setiap tahunnya, kemudian kegiatan saat menyambut hari kemerdekaan berjalan efektif, sehingga mampu meminimalisir stres kerja yang bersifat negatif bahkan mampu menuju stres kerja yang bersifat positif.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Hussain et,al (2013) yang melakukan penelitian mengenai “Stres kerja dan produktivitas karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan produktivitas karyawan dengan intensitas yang berbeda. Apabila keadaan ini terus ditingkatkan maka tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan juga ikut meningkat sehingga secara tidak langsung performa perusahaanpun ikut meningkat.

