

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Rx Relaxology

Accupressure Academy (AA) atau dikenal dengan PT. Rx Relaxology didirikan pada tahun 2010, dengan tujuan mengembangkan metode relaksasi modern berbasis *accupressure*. Teknik dan metode relaksasi yang sudah ada dikumpulkan, ditelaah dan diperbaiki, lalu dibentuk ulang menjadi metode relaksasi yang lebih efisien dan efektif untuk kebutuhan manusia modern yang sibuk. Metode relaksasi tradisional yang telah disempurnakan ini diajarkan kepada *therapist-therapist* di *Accupressure Academy*, mereka dilatih oleh Trainer terbaik untuk memastikan relaksasi yang sempurna. Untuk menunjang kelancaran operasional, RX dan *Accupressure Academy* menggunakan *online system* yang disebut *RX System*, dengan menghubungkan semua bagian terkait dalam satu jaringan kerja. Secara administratif, setiap outlet yang tersebar di Indonesia akan terkelola lebih baik, ditambah dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah disesuaikan guna memaksimalkan pelayanan dan juga sistem audit yang dilakukan secara berkala (<https://relax.co.id/>, 2013).

2. Visi dan Misi

a. Visi

PT. Rx Relaxology adalah menyiapkan 100 ribu therapist ahli dalam 10 tahun sebagai sumbangsih kepada bangsa dalam upaya mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

b. Misi

RX Centre & Acupressure Academy – Sinergi Untuk Relaksasi. RX Centre akan terus dikembangkan untuk menyalurkan therapist terbaik dari Acupressure Academy (AA). Baik dengan pola kemitraan maupun lainnya guna mendukung program 100K. Untuk menunjang kelancaran operasional, RX dan *Accupressure Academy* menggunakan *online system* yang disebut *RX System*, dengan menghubungkan semua bagian terkait dalam satu jaringan kerja. Secara administratif, setiap outlet yang tersebar di Indonesia akan terkelola lebih baik, ditambah dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah disesuaikan guna memaksimalkan pelayanan dan juga sistem audit yang dilakukan secara berkala.

3. Logo



Sumber: (<https://relax.co.id/>, 2013)

Gambar 4.1 Logo PT. Rx Relaxology

Mempunya filosofi logo *Rest, Revive, Relax, Revitalize, Refresh* dimana memiliki arti istirahat, membangkitkan, santai, menghidupkan kembali dan menyegarkan. Dimana Pusat relaksasi keluarga terbaik di Indonesia dengan metode relaksasi modern berbasis *accupressure* yang efektif dan efisien untuk masyarakat modern dengan kepadatan aktivitas yang cukup tinggi.

B. Deskripsi data hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur sebanyak 40 orang. Gambaran karakteristik responden pada tabel sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	7	17.5
	Perempuan	33	82.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang (82,5%), sedangkan 7 orang lainnya (17,5%) adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Lama Bekerja Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun – 2 Tahun	6	15.0
	> 7 Tahun	2	5.0
	3 Tahun – 5 Tahun	30	75.0
	6 Tahun – 7 Tahun	2	5.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan lama bekerja selama 3 Tahun – 5 Tahun yaitu sebanyak 30 orang (75%), sedangkan yang paling sedikit frekuensinya dengan lama bekerja selama > 7 Tahun dan 6 Tahun – 7 Tahun sebanyak 2 orang (5%).

c. Usia Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan usia dapat disajikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	≤25 Tahun	5	12.5
	26 – 35 Tahun	29	72.5
	36 – 45 Tahun	6	15.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia 26 – 35 Tahun yaitu sebanyak 29 orang (72,5%), sedangkan yang paling sedikit frekuensinya dengan usia ≤25 Tahun sebanyak 5 orang (12,5%).

d. Pendidikan Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	D1/D2/D3	3	7.5
	D4/S1	8	20.0
	Lainnya	3	7.5
	SMA/SMK	26	65.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 26 orang (65%), sedangkan yang paling sedikit frekuensinya dengan Pendidikan terakhir tingkat D1/D2/D3 dan lainnya sebanyak 3 orang (7,5%).

2. Gambaran Variable Penelitian

Data yang telah terkumpul dari kuesioner yang telah disebarkan ditabulasi dengan tujuan sebagai alat analisis data. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing itemitem variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{nilai maksimal-nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai-berikut :

- Interval 1,00 – 2,33 Kategori Rendah
- Interval 2,34 – 3,66 Kategori Sedang
- Interval 3,67 – 5,00 Kategori Tinggi

Hasil tabulasi tersebut diolah menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Penelitian

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	3.10	5.00	4.1925	.51210
X2	2.50	4.83	3.9375	.46292
Y	3.40	5.00	4.3100	.46784
Valid N (listwise)				

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

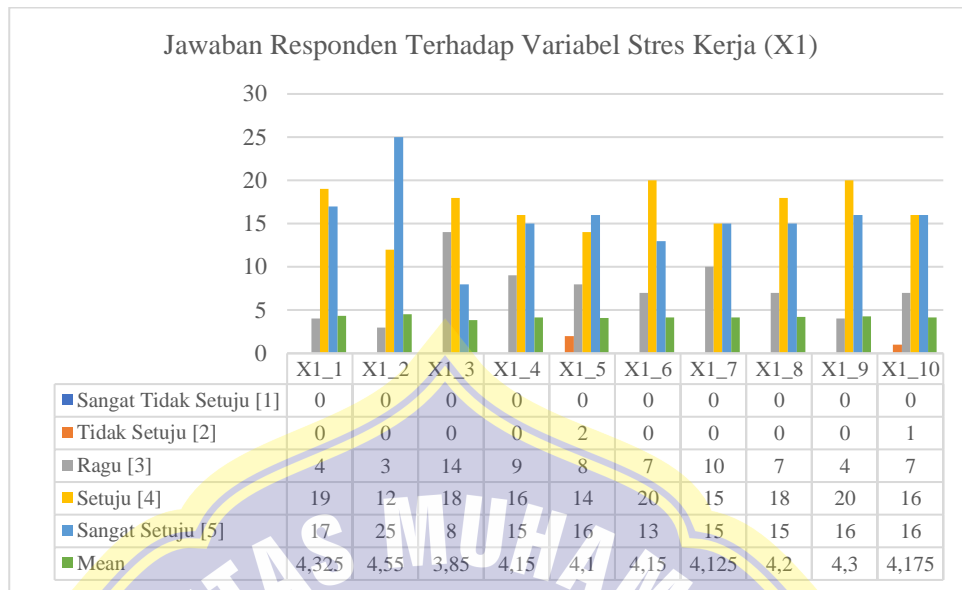
Analisis deskriptif pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa rata-rata pada variabel stres kerja (X_1) dengan rata-rata sebesar 4,19 yang masuk dalam kategori tinggi, lingkungan kerja (X_2) dengan besar rata-rata 3,93 masuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan (Y) dengan rata-rata sebesar 4,31 yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi antara harapan dariminimnya stres kerja adn lingkungan kerja yang nyaman dari karyawan pada karyawan di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Stres Kerja (X_1)

Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur dengan lima pertanyaan, hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



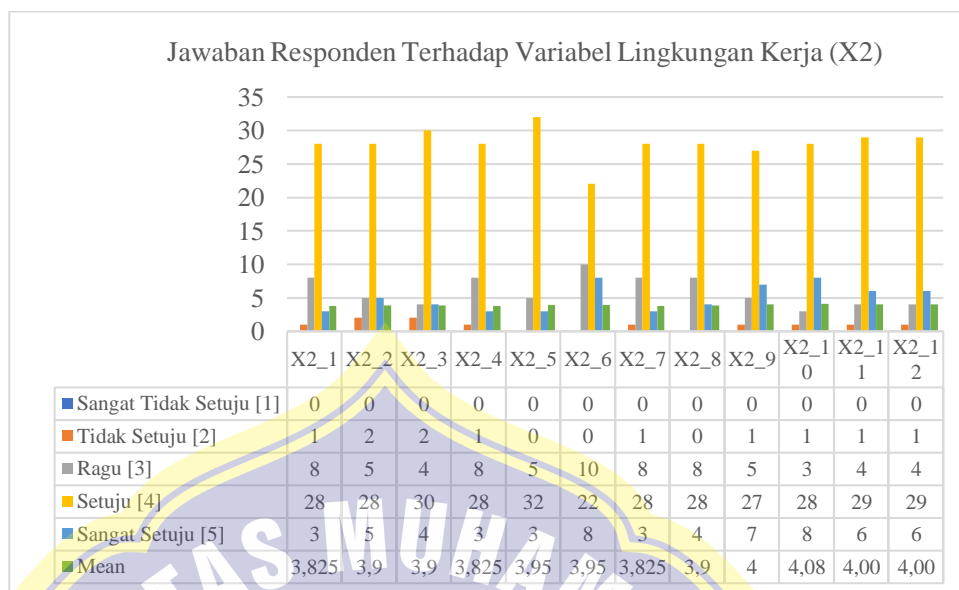
Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.2 Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja (X1)

Pada Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa indikator variabel stres kerja (X1) yang memiliki nilai mean paling besar 4,325 pada X1_1 dengan bunyi ” Saya mampu bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.”. Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,85 pada X1_3 dengan bunyi ” Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan gaji yang diterima.”.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur dengan lima pertanyaan, hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



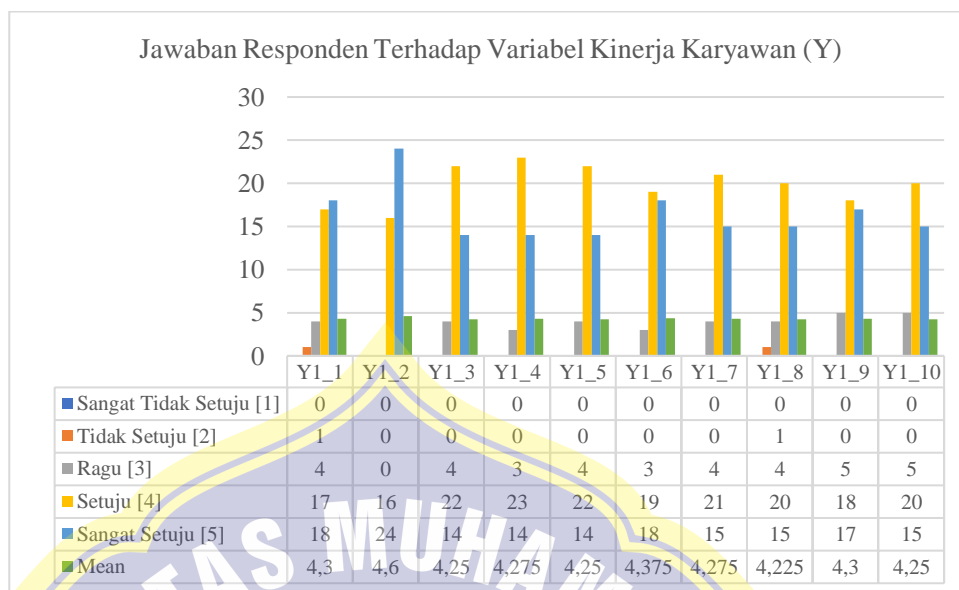
Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.3 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X₂)

Pada Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa indikator variabel lingkungan kerja (X₂) yang memiliki nilai mean paling besar 4,08 pada X2_10 dengan bunyi ” Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah karyawan dan luasnya ruangan.”. Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,825 pada X2_1 dengan bunyi ” Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik.”, pada X2_4 dengan bunyi ” Musik yang sesuai dengan tempat relaksasi membuat karyawan semakin nyaman bekerja.” serta pada pernyataan pada X2_7 dengan bunyi ” Pencahayaan di tempat kerja sangat baik, sehingga membuat karyawan betah bekerja.”.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan lima pertanyaan, hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.4 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa indikator variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai mean paling besar 4,325 pada X1_1 dengan bunyi "Karyawan merasa kinerjanya telah diukur berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.". Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,85 pada X1_3 dengan bunyi "Karyawan merasa kinerjanya telah diukur berdasarkan jumlah satuan unit tugas yang diselesaikan.".

D. Hasil Analisa

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini digunakan indikator pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur.

Tabel 4.6 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X1)	Tuntutan tugas	X1_1	0,41	> 0,3120	Valid
		X1_2	0,59	> 0,3120	Valid
	Tuntutan peran	X1_3	0,51	> 0,3120	Valid
		X1_4	0,74	> 0,3120	Valid
	Tuntutan antar pribadi	X1_5	0,7	> 0,3120	Valid
		X1_6	0,69	> 0,3120	Valid
	Struktur organisasi	X1_7	0,51	> 0,3120	Valid
		X1_8	0,65	> 0,3120	Valid
	Kepemimpinan organisasi	X1_9	0,53	> 0,3120	Valid
		X1_10	0,7	> 0,3120	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Hubungan Kerja	X2_1	0,71	> 0,3120	Valid
		X2_2	0,82	> 0,3120	Valid
	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja	X2_3	0,85	> 0,3120	Valid
		X2_4	0,82	> 0,3120	Valid
	Peraturan Kerja	X2_5	0,65	> 0,3120	Valid
		X2_6	0,43	> 0,3120	Valid
	Penerangan	X2_7	0,84	> 0,3120	Valid
		X2_8	0,84	> 0,3120	Valid
	Siklus Udara	X2_9	0,72	> 0,3120	Valid
		X2_10	0,59	> 0,3120	Valid
	Keamanan	X2_11	0,79	> 0,3120	Valid
		X2_12	0,7	> 0,3120	Valid
Kinerja (Y)	Kualitas	Y1_1	0,61	> 0,3120	Valid
		Y1_2	0,49	> 0,3120	Valid
	Kuantitas	Y1_3	0,75	> 0,3120	Valid
		Y1_4	0,63	> 0,3120	Valid
	Ketepatan waktu	Y1_5	0,66	> 0,3120	Valid
		Y1_6	0,61	> 0,3120	Valid
	Efektivitas	Y1_7	0,72	> 0,3120	Valid
		Y1_8	0,61	> 0,3120	Valid
	Kemandirian	Y1_9	0,67	> 0,3120	Valid
		Y1_10	0,68	> 0,3120	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini valid atau

layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing indikator pernyataan yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,3120 (Sugiyono, 2019). Dimana nilai r_{hitung} sama dengan *Corrected Item-Total Correlation* yang dapat dilihat di hasil olah data SPSS.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,878	> 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,938	> 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,896	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

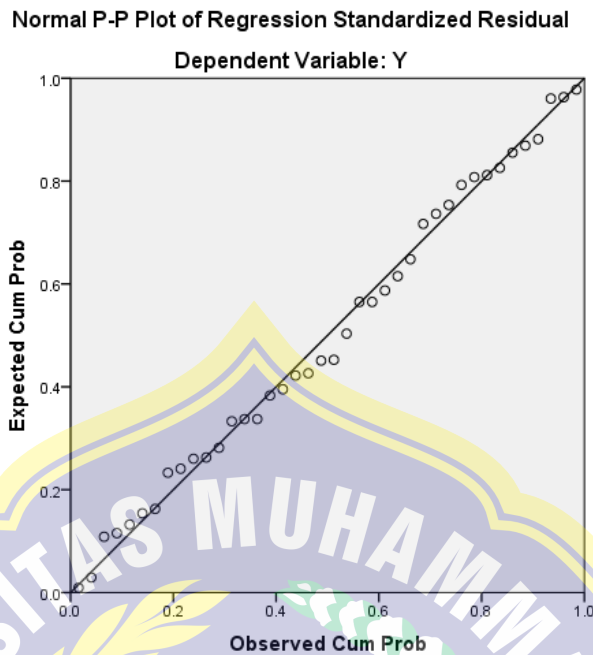
Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Akdon & Riduwan, 2020).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang harus terpenuhi pada analisis regresi linier berganda adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.5 P-P Plot Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot ditunjukkan pada Gambar 4.5. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) digunakan dalam penelitian terdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnov dimana nilai signifikan harus lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.8 Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Asymp. Sig. (2-tailed)	Syarat Sig.	Keterangan
0,200	>0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

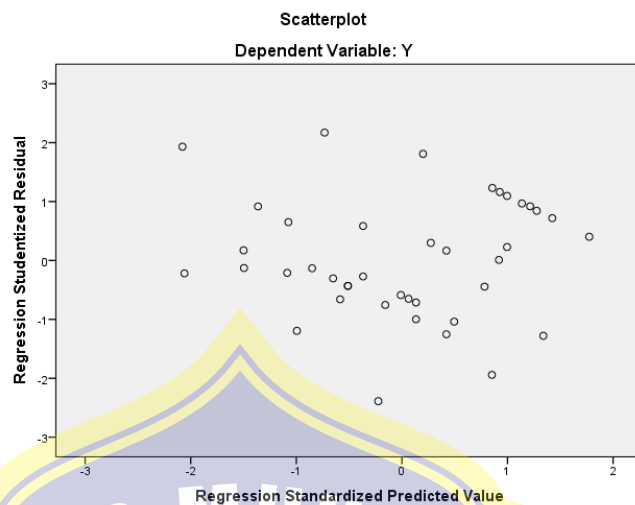
Collinearity					
Model	Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	Keterangan
(Constant)					
X1	.714	> 0,1	1.401	< 10	Tidak mengandung masalah multikolinieritas
X2	.714	> 0,1	1.401	< 10	tidak mengandung masalah multikolinieritas

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9. menunjukkan bahwa nilai nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10. Dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*.



Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.6 Diagram Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel kinerja karyawan (Y), serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam (Ghozali, 2020), yakni:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.393	.549		2.539	.015
	X1	.449	.132	.492	3.394	.002
	X2	.263	.146	.260	1.793	.081

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dituliskan model regresi linier berganda mengenai pengaruh stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur sebagai berikut:

$$KK=1,393+0,449SK+0,263LK+e$$

Keterangan:

SK : Stres Kerja (X_1)

LK : Lingkungan Kerja (X_2)

KK : Kinerja Karyawan (Y)

Interpretasi hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 1,393 artinya jika variabel bebas stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif sebesar 1,393.
- Dipersamaan regresi pada variabel stres kerja (X_1) memiliki koefisien $b_1 = 0,449$. Artinya jika stres kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,449 satuan.
- Dipersamaan regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien $b_2 = 0,263$ satuan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan (Y) belum tentu meningkat sebesar 0,263 satuan.

E. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

a. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria kinerja karyawan (Y) yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang akan dibandingkan nilai derajat kesalahan sebesar 5%.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Keterangan
X1	3.394	> 2,028	.002	< 0,05	H1 Diterima
X2	1.793	< 2,028	.081	> 0,05	H2 Ditolak

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Dan berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh t_{hitung} Variabel (X1=3.394 dan t_{hitung} Variabel (X2=1.793), $df_1 = (3-1) = 2$, dan $df_2 = (40-(3)-1) = 36$, sehingga diperoleh t_{tabel} 2,028 diperoleh melalui perhitungan $dk=n-1$.

- Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel stress kerja sebesar 3.394 dengan nilai Sig sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3.394 > t_{tabel} 2,028 dan nilai Sig 0,002 < 0,05. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Artinya variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 1.793 dengan nilai Sig sebesar 0.034. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1.793 < t_{tabel} 2,028 dan nilai Sig 0,081 > 0,05. Dengan

demikian Hipotesis 2 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (Y).

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a									
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Keterangan
1	Regression	3.806	2	1.903	14.890	> 3,26	.000 ^b	< 0,05	H3 Diterima
	Residual	4.730	37	.128					
	Total	8.536	39						
a. Dependent Variable: Y									
b. Predictors: (Constant), X2, X1									

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Dan berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh F_{hitung} 14,890, df 1 = (3-1) = 2 sehingga diperoleh F_{tabel} 3,26. Sehingga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,890 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} 14,890 > F_{tabel} 3,26 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan demikian H3 diterima. Artinya variabel stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai R^2 .

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.416	.35753
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2023

Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,446 atau 44,60%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 44,60% oleh variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan 55,40% variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-1 (H1) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Heriyanti & Putri, 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan (Cindy et al, 2020) yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin rendah stres kerja yang ada pada perusahaan, akan turut serta meningkatkan kinerja pada karyawan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.

Hasil ini sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan, dimana karyawan di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur mulai bekerja dengan target yang normal dikarenakan jumlah karyawan yang masuk sudah 100% seiring dengan kebijakan presiden yang menyatakan Indonesia sudah bebas Covid-19 meskipun harus tetap berperilaku hidup sehat. Kebijakan ini mengakibatkan adanya pekerjaan yang berlebihan. Stres kerja dapat disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan sudah dapat teratasi, justru dengan keadaan yang normal lagi meningkatkan semangat kerja karyawan untuk tujuan kesejahteraan diri. Dimana dengan stres kerja yang semakin rendah, meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan kinerja yang baik akan turut meningkatkan insentif para karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-2 (H2) ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti oleh (Polakitang et al., 2019), (Sari, Lengkong, & Sepang, 2017) dan (Dinsar, 2020) yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil tersebut menyatakan semakin kondusif lingkungan yang ada pada suatu perusahaan, akan turut serta meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. RX Relaxology Kupang Nusa

Tenggara Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan et al, 2022) dan (Suparman, 2020) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin kondusif lingkungan perusahaan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur. Hal ini dikarenakan pihak manajemen yang lebih mengutamakan lingkungan eksternal (dari luar) seperti fasilitas yang lengkap, namun kurangnya komunikasi antara sesama karyawan serta kurangnya koordinasi dari atasan ke bawahan membuat seringkali ada miskomunikasi antar sesama karyawan. Dimana dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, harus tercipta suasana kerja yang nyaman di perusahaan PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur yang tentunya didukung oleh kondisi kerja yang memadai, serta lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, alat kerja, kebersihan tempat kerja, dan juga lingkungan kerja non fisik, yang meliputi hubungan antara manajer dan bawahan serta hubungan antar karyawan.

Berdasarkan hasil ulasan kuesioner responden yang dikumpulkan, diperoleh nilai mean paling besar pada pernyataan "Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah karyawan dan luasnya ruangan.". Sedangkan nilai rata-rata terkecil pada pernyataan "Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik.", pada pernyataan "Musik yang sesuai dengan tempat relaksasi membuat karyawan semakin nyaman bekerja." serta pada

pernyataan yang berbunyi ”Pencapaian di tempat kerja sangat baik, sehingga membuat karyawan betah bekerja.”. hal ini dapat dijelaskan ulang, bahwasannya fasilitas tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Namun hasil lingkungan

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-3 (H3) diterima.

Artinya semakin kecil stres kerja kepada para karyawan, dan semakin kondusif lingkungan kerja baik dari segi internal maupun eksternal karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. RX Relaxology Kupang Nusa Tenggara Timur.

