

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain pendidikan, usia dan jenis kelamin.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-laki	17
2	Perempuan	18
<b>Jumlah</b>		35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai PT Pegadaian cabang Kedaton. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang.

- b. Karakteristik berdasarkan usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)
1	20-30	16
2	31-35	9
3	>35	10
<b>Jumlah</b>		35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai PT Pegadaian cabang Kedaton didominasi oleh umur 20–30 tahun berjumlah 25 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (orang)
SMA	12
D2/D3	4
S1	19
Total	35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada pegawai PT Pegadaian cabang Kedaton Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan sarjana S1 berjumlah 12 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

##### 1. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ )

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Anda merasa nyaman dengan rekan kerja anda	6	17.1	17	48.6	3	8.6	17	48.6	6	17.1
2.	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja	5	14.3	14	40.0	11	31.4	4	11.4	1	2.9
3	Ruangan tempat anda bekerja yang dilengkapi dengan AC dapat membuat anda lebih cepat menyelesaikan pekerjaan	9	25.7	11	31.4	4	11.4	5	14.3	6	17.1

4.	Pertukaran udara atau sirkulasi udara didalam ruangan cocok untuk mendukung anda dalam bekerja	6	17.1	10	28.6	5	14.3	8	22.9	6	17.1
5.	Perlengkapan penenrangan lampu dalam ruangan sudah memadai	15	42.9	8	22.9	7	20.0	2	5.7	3	8.6
6.	Warna cat dinding ruang kerja anda membuat anda terampil dalam bekerja sehingga anda dapatmencapai jumlah produksi sesuai target perusahaan.	13	37.1	5	14.3	5	14.3	7	20.0	5	14.3
7.	Peraturan dalam perusahaan menjadikan anda lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	12	34.3	4	11.4	10	28.6	4	11.4	5	14.3
8	Peraturan perusahaan tidak memberatkan anda dalam bekerja	9	25.7	7	20.0	9	25.7	6	17.1	4	11.4

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 1 Saya mengetahui apa yang harus saya lakukan pada tempat saya bekerja diperoleh sebanyak 17 (48,6%) responden menyatakan setuju. Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No 5 yaitu Saya memahami Standart Operational Procedure bidang pekerjaan saya karena diketahui sebanyak 10 (28,6%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang lingkungan kerja yang ada di PT Pegadaian cabang Kedaton

## 2. Variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Stres kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan	5	14.3	14	14.0	5	14.3	6	17.1	5	14.3
2.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan	3	8.6	13	37.1	9	25.7	9	11.4	6	17.1
3.	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal	6	17.1	10	28.6	8	22.9	7	20.0	4	11.4

4.	Saya tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki	6	17.1	8	22.9	13	37.1	5	14.3	3	8.6
5.	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja	8	22.9	5	14.3	7	20.0	5	14.3	10	28.6
6.	Saya resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja	8	22.9	10	28.6	6	17.1	4	11.4	7	20.0
7.	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya	6	17.1	8	22.9	7	20.0	8	22.9	6	17.1
8	Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya	8	22.9	9	25.7	9	25.7	4	11.4	5	14.3
9	saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini	10	28.6	6	17.1	7	20.0	5	14.3	7	20.0
10	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	8	22.9	10	28.6	8	22.9	2	5.7	7	20.0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No.9 Yaitu saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini karena diperoleh jawaban sebanyak 10 (28,6%) responden menyatakan sangat setuju,

Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No.5 yaitu saya merasa resah apabila ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja karena diperoleh sebanyak 10 (28,6%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang stres kerja yang diberikan PT Pegadaian cabang Kedaton

### 3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	11	31.4	20	57.1	4	11.4	0	0.0	0	0.
2.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan Pekerjaan	11	31.4	14	40.0	4	11.4	5	14.3	1	2.9
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan yang di tetapkan organisasi	11	31.4	18	51.4	3	8.4	1	2.9	2	5.7
4.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam	12	34.3	13	37.1	4	11.4	3	8.6	3	8.6
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	10	16.6	14	40.0	5	14.3	2	5.7	4	11.4
6.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	9	25.7	12	34.3	6	17.1	6	17.1	2	5.7
7.	Semua karyawan dituntut memahami dan mengetahui cara untuk menyelesaikan tugas-tugasnya	8	22.9	8	22.9	5	14.3	8	22.9	6	17.1
8	Keterampilan karyawan dapat dinilai dari ketelitiannya dalam menjalankan tugasnya	9	25.7	12	34.3	6	17.1	6	17.1	2	5.7
9	Dapat menganalisa dan siap serta tanggap setiap masalah yang timbul dan mencari solusi	8	22.9	16	45.7	2	5.7	6	17.1	3	8.6
10	Ramah, murah senyum, bertegur sapa, tata bahasa teratur rapi dan baik kepada sesama rekan kerja	3	8.6	9	25.7	4	11.4	12	34.3	7	20.0

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 4 yaitu Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja karena sebanyak 12 (34,4%) responden menyatakan sangat setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No. 10 Ramah, murah senyum, bertegur sapa, tata bahasa teratur rapid an baik kepada sesame rekan kerja karena diperoleh sebanyak 7 (20,0%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan

seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang kinerja pada PT Pegadaian cabang Kedaton

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Banyaknya responden untuk uji coba sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya namun disarankan sekitar 20-30 responden oleh sebab itu maka diujicobakan pada 30 responden (Imam Ghazali 2009.p 68). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Lingkungan Kerja

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>)</b>				
Butir 01	0,651	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,720	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebanyak 8 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,608 dan terbesar 0,822, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel  $X_1$  berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Stres kerja

Stres kerja ( $X_2$ )				
Butir 01	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,601	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,700	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,867	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji untuk variabel stress kerja ( $X_2$ ) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,448 dan terbesar 0,867, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel  $X_2$  berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang kinerja

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
<b>Kinerja (Y)</b>				
Butir 01	0,377	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,526	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji untuk variabel kinerja (Y) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,377 dan terbesar 0,741, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal variabel Y berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach*. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	0,848	Realibel sangat tinggi
Stres kerja ( $X_2$ )	0,854	Realibel sangat tinggi
Kinerja (Y)	0,806	Realibel sangat tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2014

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai *alpha chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

#### 4.3 Hasil uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

$H_0$  : Model regresi berbentuk linier

$H_a$  : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

Perhitungan uji linearitas dilakukan melalui table “Anova“. Variabel tersebut memiliki regresi linier jika memenuhi persyaratan berikut :  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , selanjutnya dinyatakan regresi memiliki hubungan yang berarti jika memenuhi persyaratan berikut :  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , perhitungan diasumsikan dengan mengambil taraf nyata 0,05 atau tingkat keyakinan 5%. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingkungan_krj	Between (Combined) Groups	1502,102	16	93,881	13,224	,000
	Linearity	1463,167	1	1463,167	206,107	,000
	Deviation from Linearity	38,935	15	2,596	,366	,973
	Within Groups	127,783	18	7,099		
Total		1629,886	34			

Dari tabel 4.11 hasil perhitungan uji linieritas variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) didapat nilai  $F_{hitung} = 3,66 < F_{tabel}$  ( $df_1=1$  dan  $df_2=15$ ) yaitu 3,68. Dengan demikian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas Stres kerja

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * stres_krj	Between (Combined) Groups	1555,219	20	77,761	14,580	,000
	Linearity	1412,474	1	1412,474	264,839	,000
	Deviation from Linearity	142,745	19	7,513	1,409	,260
	Within Groups	74,667	14	5,333		
Total		1629,886	34			

Dari tabel 4.12 hasil perhitungan uji linieritas variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) didapat nilai  $F_{hitung} = 1,409 < F_{tabel}$  ( $df_1=1$  dan  $df_2=19$ ) yaitu 3,52. Dengan demikian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	.225	4.446
Stres Kerja	.225	4.446

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja Uji ini dilakukan dengan Tolerance

*Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Agar tidak terjadi multikolinearitas, batas *Tolerance Value* > 0,1 dan VIF < 10. Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai *tolerance* di bawah 0,10 (nilai *tolerance* >0,1), begitu juga dengan nilai VIF tidak ada yang di atas 10 (nilai VIF <10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 diperoleh hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	2,843	1,488		1,911	,065		
	lingkungan_krj	,654	,106	,569	6,195	,000	,225	4,446
	stres_krj	,367	,078	,430	4,687	,000	,225	4,446

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = 2,843$  koefisien  $b_1=0,654$ ,  $b_2= 0,367$ , sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 2,843 + 0,654 X_1 + 0,367 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,843 menyatakan bahwa jika tidak ada skor lingkungan kerja dan stres kerja ( $X = 0$ ) maka skor kinerja sebesar 2,843
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,654 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,654.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,367 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan stres kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,367.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.15  
Koefisien Determinasi (R square)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,969 <sup>a</sup>	,939	,936	1,758	1,727

a. Predictors: (Constant), stres\_krj, lingkungan\_krj

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai *R square* sebesar 0,939 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 93,9% adapun sisanya 7,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.2.1 Uji t

##### 1. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ) Kinerja (Y)

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PT Pegadaian cabang Kedaton Bandar Lampung

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Pegadaian cabang Kedaton Bandar Lampung

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan  $H_0$  digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji lingkungan kerja dan kinerja sebagai berikut:

Dari tabel 4.17 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 6.195 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df:n-2$  ( $35-2=33$ ) adalah 1,69 (tabel t). Oleh karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $6,195 > 1,69$ ), maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar Lampung

## 2. Pengaruh Stres kerja ( $X_2$ ) Kinerja (Y)

$H_0$ : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar Lampung

$H_a$ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar Lampung

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan  $H_0$  digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Dari tabel 4.19 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 2.526 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$

dan  $df:n-2$  ( $35-2=33$ ) adalah 1,69 (tabel t). Oleh karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $2.526 > 1,69$ ), maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di Bandar Lampung.

#### 4.4.3 Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 diperoleh hasil uji lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

#### Pengaruh Stres kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Tabel 4.16

Anova

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1531,029	2	765,515	247,799	,000 <sup>b</sup>
	Residual	98,856	32	3,089		
	Total	1629,886	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), stres\_krj, lingkungan\_krj

$H_0$ : Lingkungan kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar lampung

$H_a$ : Lingkungan kerja dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak
  - Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2=n-k-1$
- Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak
  - b. Jika nilai  $\text{sig} \leq \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Tingkat signifikan pada tabel Anova  $0,000 < 0,05$  setelah dianalisis bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar lampung (Y). Nilai F pada tabel Anova ( $F_{\text{hitung}}$ ) diperoleh 247.799 sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}} (\alpha 0,05)$  dengan ( $df_1 = n - k = 35 - 2 = 33$ ) ( $df_2 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ ) adalah 32. Ternyata nilai  $F_{\text{hitung}} (247.799) > F_{\text{tabel}} (3,32)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Kedaton di bandar lampung.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian cabang Kedaton Bandar Lampung. Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik.

Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruang kerja, dan perlengkapan kerja yang cukup. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menyebabkan suasana yang kurang baik. Selain itu juga hubungan antar pegawai dan pimpinan juga sangat berpengaruh dalam lingkungan kerja. Dengan adanya hubungan baik antara pegawai dan pimpinan, maka dapat ditimbulkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa aman terhadap pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2006). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung di PT Pegadaian Cabang kedaton diketahui bahwa lingkungan kerja di kantor yang kurang kondusif atau kurang mendukung terhadap pelaksanaan pekerjaan, seperti AC yang rusak dan tidak segera dibetulkan, ruangan terlalu sempit tidak memadai, sehingga apabila ada nasabah yang datang ruangan terasa ribut/bising, karena letak ruangan hanya bersebelahan dibatasi setengah tembok/ tirai saja dan terdapat karyawan yang terkadang merebut nasabah karyawan lain, sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang kurang kondusif antar karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Pegadaian Cabang Kedaton Bandar Lampung. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut dikarenakan stres kerja berkaitan dengan adanya beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Kedaton pencapaian Target Pegadaian mengalami penurunan setiap tahun, sampai dengan tahun 2016 rata-rata pencapaian target hanya mencapai 17,8%, dengan demikian kinerja PT pegadaian Cabang Kedaton Bandar Lampung belum sesuai dengan target yang diinginkan. Belum terlaksananya kinerja karyawan dengan baik pada PT Pegadaian Cabang kedoton Bandar Lampung dapat berkaitan dengan stres kerja karyawan

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

#### **4.5.3 Pengaruh lingkungan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, stres kerja yang terjadi pada PT Pegadaian Cabang Bandar Lampung adalah karena pekerjaan yang kompleks, dan lingkungan kerja yang kurang memenuhi persyaratan kerja seperti diketahui bahwa lingkungan kerja di kantor yang kurang kondusif atau kurang mendukung terhadap pelaksanaan pekerjaan, seperti AC yang rusak dan tidak segera dibetulkan, ruangan terlalu sempit tidak memadai, sehingga apabila ada nasabah yang datang ruangan terasa ribut/bising, karena letak ruangan hanya bersebelahan dibatasi setengah tembok/ tirai saja Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik.

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat

diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut.