

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Agri Indomas adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri pupuk majemuk atau pupuk anorganik. PT Agri Indomas didirikan pada tanggal 30 April 2005 dengan pabrik yang beroperasi dekat dengan kantor yaitu berlokasi di kompleks PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, jalan Mayor Zen Palembang 30118 dengan total luas area sebesar 2.5 ha.¹

PT Agri Indomas lebih sering disebut atau disingkat dengan PT AGRIM. Nama PT Agri Indomas memiliki arti dan makna yaitu nama Agri artinya Agricultural dan Indomas merupakan singkatan nama dua negara yaitu negara Indonesia dan Malaysia. PT Agri Indomas ini merupakan perusahaan yang didirikan atas kerja sama (patungan) antara perusahaan di Indonesia dan Malaysia, yaitu antara PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Indonesia)

¹Dokumentasi dari PT Agri Indomas Palembang

dengan KUOK Group (Malaysia). Pemegang saham PT Agri Indomas yaitu AGRIFERT Sdn Bhd & TUAIAN BUDI Sdn Bhd.

PT Agri Indomas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pupuk majemuk (NPK). Kepanjangannya NPK adalah *Nutrient*, *Phospor*, dan *Kalium* dimana pupuk NPK berguna untuk tanaman kelapa sawit. *Nutrient* didapat dari Urea yang berasal dari PT Pupuk Sriwidjaja Palembang atau Negara China, *Phospor* didapat dari *Rock Phospate* yang berasal dari Christmas Island, Mesir dan Cina serta Kalium didapat dari *Muriate of Potash* yang berasal dari negara Rusia yaitu silvinit, ural kali dan negara Jordan.

Berkat kerja keras seluruh karyawannya, PT Agri Indomas mendapatkan sertifikat berupa Sertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI) 02-2803-2000 pada tanggal 10 Desember 2006 untuk pupuk NPK padat dan sertifikat ISO 9001:2000 pada tanggal 08 Januari 2008.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Agri Indomas Palembang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan sampling Jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 94 orang, dan jumlah kuisioner yang disebar 94 orang dan semua kuisioner yang diberikan kepada responden telah dikembalikan dan di isi dengan benar.

Selanjutnya mengenal deskripsi profil responden diperinci menurut jenis kelamin, usia, agama dan pendidikan terakhir hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS_KELAMIN					
		Frequ ency	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Va lid	LAKI-LAKI	55	58,5	58,5	58,5
	PEREMPUA	39	41,5	41,5	100,0
	N				
Total		94	100,0	100,0	

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil output tabel 4.1 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebanyak 94 orang yang terdiri dari 55 orang laki-laki dan sebanyak 39 orang perempuan. dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Agri Indomas Palembang mayoritas laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisisioner yang telah tersebar oleh peneliti didapatkan hasil responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan usia

		USIA			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	13	13,8	13,8	13,8
	26-35	48	51,1	51,1	64,9
	35-45	23	24,5	24,5	91,5
	46-50	10	10,6	10,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil output tabel 4.2 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia dari 17-25 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 13,8% kemudian usia dari 26-35 tahun berjumlah 48 orang dengan persentase 51,1% dan usia 35-45 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 24,5% dan usia 46-50 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 10,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan PT Agri Indomas Palembang yaitu 26-35 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan kuisinoer yang telah tersebar oleh peneliti didapatkan hasil responden berdasarkan agama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi responden berdasarkan agama

AGAMA					
		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	ISLA M	94	100,0	100,0	100,0

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil output tabel 4.3 diketahui bahwa semua karyawan pada PT Agri Indomas Palembang beragama Islam. Hal ini dapat dilihat dari persentase yaitu 100%.

4. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan kuisisioner yang telah tersebar oleh peneliti didapatkan hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

PENDIDIKAN_TERAKHIR					
		Frekuensi	Persent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	30	31,9	31,9	31,9
	S1	47	50,0	50,0	81,9
	SMA	17	18,1	18,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil output tabel 4.4 distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden berpendidikan Diploma sebanyak 30 orang dengan persentase 31,9% dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 47 orang dengan persentase 50,0% kemudian responden yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang dengan persentase 18,1%.hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Agri Indomas Palembang mayoritas berpendidikan S1.

C. Hasil Instrumen Penelitian

Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner oleh karyawan PT Agri indomas Palembang sebanyak 94 karyawan. Untuk mengetahui kualitas data suatu kuisisioner, proses selanjutnya adalah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing indikator dari variabel independen dan variabel dependen agar suatu kuisisioner dapat dipakai dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk melayani kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom ($df=n-2$), dalam hal ini n adalah

jumlah sampel. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

Adapun r tabel $(n-2) = 94 - 2$ dalam penelitian ini adalah sebesar 0,2028 berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel dependent dan independent pada setiap item menunjukkan bahwa $r\text{-hitung} > 0,2028$ hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,2028	0,658	Valid
	Pertanyaan 2	0,2028	0,540	Valid
	Pertanyaan 3	0,2028	0,590	Valid
	Pertanyaan 4	0,2028	0,450	Valid
	Pertanyaan 5	0,2028	0,650	Valid
	Pertanyaan 6	0,2028	0,610	Valid
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,2028	0,640	Valid
	Pertanyaan 2	0,2028	0,645	Valid

(X1)	Pertanyaan 3	0,2028	0,538	Valid	
	Pertanyaan 4	0,2028	0,479	Valid	
	Pertanyaan 5	0,2028	0,403	Valid	
	Pertanyaan 6	0,2028	0,309	Valid	
	Pertanyaan 7	0,2028	0,218	Valid	
	Pertanyaan 8	0,2028	0,328	Valid	
	Pertanyaan 9	0,2028	0,544	Valid	
	Pertanyaan 10	0,2028	0,519	Valid	
	Pertanyaan 11	0,2028	0,604	Valid	
	Pertanyaan 12	0,2028	0,554	Valid	
	Pertanyaan 13	0,2028	0,610	Valid	
	Pertanyaan 14	0,2028	0,440	Valid	
	Lingkungan Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0,2028	0,763	Valid
		Pertanyaan 2	0,2028	0,732	Valid
Pertanyaan 3		0,2028	0,635	Valid	
Pertanyaan 4		0,2028	0,628	Valid	
Pertanyaan 5		0,2028	0,779	Valid	
Pertanyaan 6		0,2028	0,666	Valid	
Stres Kerja (X3)	Pertanyaan 1	0,2028	0,706	Valid	
	Pertanyaan 2	0,2028	0,723	Valid	
	Pertanyaan 3	0,2028	0,713	Valid	
	Pertanyaan 4	0,2028	0,799	Valid	

	Pertanyaan 5	0,2028	0,783	Valid
	Pertanyaan 6	0,2028	0,762	Valid
	Pertanyaan 7	0,2028	0,531	Valid
	Pertanyaan 8	0,2028	0,729	Valid
	Pertanyaan 9	0,2028	0,576	Valid
	Pertanyaan 10	0,2028	0,807	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,60, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,60 maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* (α). Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Standar	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,615	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X1)	0,60	0,760	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,778	Reliabel
4.	Stres Kerja (X3)	0,60	0,893	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2020

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Jarque Bera Test.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas dengan Jarque Bera Test

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	94	-,376	,249	-,182	,493
Valid N (listwise)	94				

Sumber data primer yang diolah, 2020

$$\begin{aligned} JB &= n \left(\frac{S^2}{6} + \frac{(K - 3)^2}{24} \right) \\ &= 94 \left(\frac{(-0,376)^2}{6} + \frac{(-0,182 - 3)^2}{24} \right) \\ &= 41,924 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan uji normalitas dengan Jarque Bera Test di atas menunjukkan nilai Jarque Bera sebesar 41,924. Nilai di atas jika di bandingkan dengan c^2 tabel dengan df hitung = $(n-k) = 94 - 3 = 91$ dan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 114,267. Oleh karena nilai $JB < c^2$ tabel, maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian *Lagrange Multiplier* merupakan salah satu cara untuk menguji linieritas dalam model regresi, dengan membandingkan nilai c^2 hitung dengan c^2 tabel. Apabila nilai dari c^2 hitung $< c^2$ tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier dapat di terima.

Tabel 4.8

Hasil Linieritas dengan *Langrage Multiplier*

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,021 ^a	0,000	-0,033	1,83622489

Sumber data primer yang diolah, 2020

Hasil *output* menunjukkan bahwa nilai R Square pada persamaan adalah 0,000. Dengan jumlah n observasi sebanyak 94, maka besarnya nilai c^2 hitung adalah $94 \times 0,000 = 0,000$. Nilai ini di bandingkan

dengan nilai c^2 tabel dengan df hitung = $94 - 3 = 91$ dan tingkat signifikansi 0,05 di dapat nilai c^2 tabel sebesar 114,267. Oleh karena nilai c^2 hitung $< c^2$ tabel, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi adalah model linier.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau dalam kata lain tidak terjad multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut hasil *output* uji multikolinieritas dari penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieitas dengan *Tolerance* dan VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN_KERJA	0,920	1,087
	LINGKUNGAN_KERJA	0,992	1,008
	STRES_KERJA	0,921	1,085

Sumber data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) masing-masing adalah sebesar 0,920, 0,992 dan 0,921 dimana nilai *Tolerance* semua variabel menunjukkan hasil < 1 . Begitu pula dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel yang menunjukkan hasil < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi di atas tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini heterokedastisitas di uji menggunakan uji White dengan melihat nilai R Square, jika nilai R Square $> \alpha = 0,05$ maka dapat dipastikan bahwa model tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji White

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,302 ^a	0,091	0,017	4,27509

Sumber data primer yang diolah, 2020

Pada persamaan di atas nilai R Square adalah sebesar 0,091 dengan jumlah n observasi 94, maka besarnya nilai c^2 hitung = $94 \times 0,091 = 8,554$. Nilai ini jika di bandingkan dengan nilai c^2 tabel dengan $df = (n - k) = 94 - 3 = 91$ dengan tingkat signifikansi 0,05, di dapat nilai c^2 tabel sebesar 114,264. Oleh karena nilai c^2 hitung $< c^2$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16,375	2,724
	DISIPLIN_KERJ A	0,124	0,035
	LINGKUNGAN _ KERJA	0,206	0,071
	STRES_KERJA	-0,066	0,029

Sumber data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.11 yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,375 + 0,124 X1 + 0,206 X2 - 0,066 X3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 16,375 artinya bahwa jika PT. Agri Indomas Palembang mengabaikan faktor-faktor yang ada, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 16,375.
- b. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja adalah sebesar 0,124. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor dalam Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,124 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.

- c. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,206. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor pada Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,206 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap.
- d. Koefisien regresi untuk Stres Kerja adalah sebesar - 0,066. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor pada Stres Kerja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,066. Sebaliknya saat terjadi penurunan 1 (satu) angka atau skor pada Stres Kerja, maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,066 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	Adjusted R Square
1	0,180

Sumber data primer yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat di ketahui dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dari pengujian model regresi adalah sebesar 0,180 atau 18%. Sehingga dapat di artikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 18%.

b. Uji F

Tabel 4.13

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	7,825	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber data primer yang diolah, 2020

Apabila F-hitung > F-tabel, maka H_0 di tolak dan H_a di terima, sebaliknya jika F-hitung < F-tabel maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh angka F-hitung sebesar $7,825 > F\text{-tabel}$ sebesar 2,70 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Sehingga dapat bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

c. Uji T

Tabel 4.14
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Coefficients ^a				
Model		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		6,012	0,000
	DISIPLIN_KERJA	0,347	3,543	0,001
	LINGKUNGAN_KERJA	0,271	2,875	0,005
	STRES_KERJA	-0,221	-2,258	0,026

Sumber data primer yang diolah, 2020

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel Independen secara Individual dalam menerangkan variabel Dependen. Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-3) = 94-3 = 91$. Dari ketentuan tersebut di peroleh angka t-tabel sebesar 1,66. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja berdasarkan pada tabel di atas adalah sebesar 3,543 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian t-hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, di peroleh angka t-hitung dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,875 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dengan demikian t-hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung variabel Stres Kerja sebesar 2,258 dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$ dengan demikian t-hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan adanya

nilai yang signifikan yang artinya ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa ketika terjadi peningkatan Disiplin Kerja maka akan terjadi pula peningkatan pada Kinerja karyawan.

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa semakin baik tingkat disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Teguh Ananta Pradita (2017) dan Maftri Yuliana, Leonardo Budi H, Edward Gagah P.T (2017) yang menunjukkan hasil bahwa

variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung teori dari Siswanto dalam Alfred, dkk (2013), bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, jika karyawan sering melanggar peraturan perusahaan maka karyawan memiliki disiplin yang buruk tetapi sebaliknya jika karyawan mematuhi peraturan yang ada maka karyawan memiliki disiplin yang baik.

Begitupun konsepsi Disiplin Kerja didalam Islam yang di ungkapkan oleh Tuti Sholeha (2016), Disiplin didalam Islam yaitu memberlakukan tata tertib dan peraturan dengan menanamkan etika serta norma kerja, jika seseorang pekerja memiliki komitmen terhadap agamanya maka tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang telah diajarkan agamanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil statistik penelitian dengan menggunakan SPSS 22, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya saat terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.

Karyawan akan merasa nyaman dan aman jika lingkungan kerja disekitarnya hal ini dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, hal ini sejalan dengan penelitian Haris Rifai' (2015) dan Mafri Yuilana, Leonardo Budi H, Edward Gagah P.T (2017) yang menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori Nitisemito dalam Aldy Pambudi Wicaksono (2017), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Begitupun konsepsi lingkungan Kerja didalam Islam yang diungkapkan oleh Budi Cahyadi (2019), lingkungan kerja Islami yaitu bukan saja melihat lingkungan fisik tetapi juga memperhatikan lingkungan sosial walaupun merancang lingkungan sosial lebih sulit dari pada merancang lingkungan fisik oleh karena itu dengan menjaga lingkungan dan makhluk ciptaan Allah yang lain, yakni manusia sebagai seorang pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitas kehidupannya agar dapat tercapai kebahagiaan didunia dan diakhirat.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil statistik penelitian dengan menggunakan SPSS 22, didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Artinya, saat stres karyawan naik maka kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya saat stress karyawan turun maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki tekanan pada saat bekerja sehingga membuat psikis karyawan terganggu dan menyebabkan karyawan sulit untuk konsentrasi dalam bekerja dan membuat tugas yang diberikan oleh atasan menjadi terabaikan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian Reni hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2008) dan Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) yang menunjukkan hasil bahwa

variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori Robbins dalam Rachel Natalya Massie (2018), Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Begitupun konsepsi Stres Kerja di dalam Islam yang diungkapkan oleh Susatyo Yuwono (2010), Islam mengenal stres didalam kehidupan sebagai cobaan, datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres atau beban, tekanan didalam diri, sehingga dalam menghadapi segala macam bentuk masalah pasti ada jalan keluarnya karena kita percaya bahwa kehidupan manusia akan selalu di uji oleh Allah SWT.