



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF)
GROUP CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

NUR AFIFAH
NPM: 1715310352

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : NUR AFIFAH
NPM : 1715310352
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP
CABANG MEDAN.

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S. Psi., M.Si)

MEDAN, 8 Juli 2021

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(SUWARNO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : NUR AFIFAH
NPM : 1715310352
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP
CABANG MEDAN.

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PENGUJI II

(SUWARNO, S.E., M.M)

MEDAN, 8 Juli 2021

PENGUJI I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

PENGUJI III

(M. DHARMA T. PUTRA NST, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NUR AFIFAH
NPM : 1715310352
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP
CABANG MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 26 Juni 2021



NUR AFIFAH
NPM. 1715310352

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NUR AFIFAH
NPM : 1715310352
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen/MSDM

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 26 Juni 2021

Yang membuat pernyataan



NUR AFIFAH
NPM. 1715310352

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: NUR AFIFAH

: 1715310352

Tgl. : Binjai / 7 Oktober 1999

: Jl. Soekarno-Hatta No.62 Binjai

: 083192010026

Ang : SAMSUWARMAN/NOVELIA

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG MEDAN

dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran penuh. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan. 08 September 2021

Pernyataan



NUR AFIFAH
1715310352



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : NUR AFIFAH
 : 1715310352
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Pembimbing : Dr Desi Astuti, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 21	ACC seminar Proposal	Disetujui	
2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Agustus 21	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 08 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Dr Desi Astuti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : NUR AFIFAH
 : 1715310352
 Studi : Manajemen
 Pendidikan : Strata Satu
 Pembimbing : Suwarno, SE., MM
 Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Januari 21	acc seminar proposal	Disetujui	
2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Desember 21	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 08 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Suwarno, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: NUR AFIFAH
Tempat/Tgl. Lahir	: BINJAI / 07 Oktober 1999
No. Pokok Mahasiswa	: 1715310352
Bidang Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.68
No. Hp	: 083192010026
Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG MEDAN.

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



[Handwritten Signature]

(Sunahya Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 05 November 2020

Pemohon,

[Handwritten Signature]

(Nur Afifah)

Tanggal :



(Dr. Bambang Wijatono, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 8 November 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :

[Handwritten Signature]

(Dr. Desi Astuti, SE., MM)

Tanggal : 9-11-2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

[Handwritten Signature]

(Suwarno, SE., MM)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4496/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: NUR AFIFAH

: 1715310352

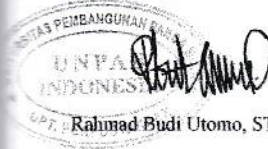
Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak tanggal 29 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus mendaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
INDONESIA
Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Tgl. : 04 Juni 2021

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Kirana, BA., MSe

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR AFIFAH
 Tgl. Lahir : BINJAI / 07 Oktober 1999
 Orang Tua : SAMSUWARMAN
 No. HP : 1715310352
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083192010026
 Alamat : Jl. Soekarno-Hatta No.62 Binjai

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG MEDAN**, dengan saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Yenny Medaline, S.H., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

NUR AFIFAH
 1715310352

Daftar :

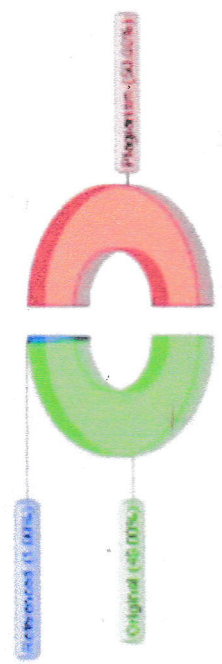
1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Analyzed document: NUR AFIFAH_1715310352_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

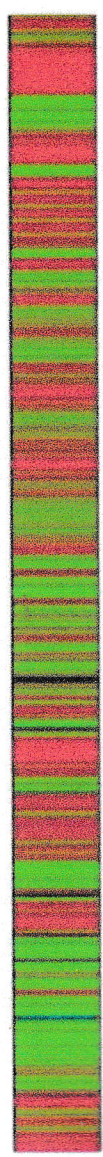
- 1 Comparison Process: Rewrite 2 Detected language
- 3 Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:
1 Relation chart



2 Classification graph



3 Top source list of plagiarism: 71

- 208% 4032 1 <http://www.jurnal.uns.ac.id/sering-terjadi-pada-2016-2017.pdf>
- 100% 2084 2 <http://jurnal.uns.ac.id/sering-terjadi-pada-2016-2017.pdf>
- 82% 1916 3 <http://jurnal.uns.ac.id/sering-terjadi-pada-2016-2017.pdf>

ABSTRAK

PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, sewa usaha dan anjak piutang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan di PT Federal International Finance (FIF) Group yang berjumlah 40 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2020 sampai Mei 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan, sedangkan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki t_{hitung} 3,808 dan signifikan sebesar 0,001, disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,921 dan signifikan sebesar 0,000, dan stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,166 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 101,047 dan signifikan 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel stres kerja, disiplin kerja, dan yang terakhir yaitu lingkungan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 88,5% kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan dapat dijelaskan dan didapat dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya berasal dari faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

PT Federal International Finance (FIF) Group Medan Branch is a company engaged in consumer finance, leasing and factoring. This research was conducted to determine the effect of work environment, work discipline and work stress on employee performance at PT Federal International Finance (FIF) Group Medan Branch. The population in this study were all employees at PT Federal International Finance (FIF) Group, totaling 40 employees. This research was conducted from November 2020 to May 2021. This study used quantitative data processed by SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results of this study indicate that the work environment and work discipline have a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee performance at PT Federal International Finance (FIF) Group Medan Branch, while work stress has a negative and significant effect on performance at PT Federal International Finance (FIF) Group Medan Branch. The t test shows that the work environment has a tcount of 3.808 and is significant at 0.001, work discipline has a tcount of 3.921 and is significant at 0.000, and work stress has a tcount of 4.166 and a significant amount of 0.000. The F test shows that the Fcount value obtained is 101.047 and is significant at 0.000. The variables that most dominantly influence employee performance are job stress, work discipline, and the last one is work environment. The results of the determination test show that 88.5% of employee performance at PT Federal International Finance (FIF) Group Medan Branch can be explained and obtained from the work environment, work discipline and work stress, while the rest comes from other factors.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Stress and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkannya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG MEDAN”**. Ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Suwarno, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis sehingga selesainya skripsi saya ini. Serta Terima kasih untuk kakak dan adik ku tersayang Nuraini Husna dan Nur Aulia Syams.
7. Kepada sahabat-sahabat ku tersayang Rosa, Vana, Reka, Risa, Fanny, Ayu, Judel.
8. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.*

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sebagai manusia yang memiliki keterbatasan ilmu pengetahuan tentu jauh kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun pembaca demi menyempurnakan skripsi ini selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 8 Juli 2021

Penulis

NUR AFIFAH

NPM. 1715310352

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTARTABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Definisi Kinerja Karyawan	12
b. Indikator Kinerja Karyawan	12
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2. Lingkungan Kerja	16
a. Definisi Lingkungan Kerja	16
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	16
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
3. Disiplin Kerja	20
a. Definisi Disiplin Kerja	20
b. Indikator Disiplin Kerja.....	21
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
4. Stres Kerja.....	23
a. Definisi Stres Kerja	23
b. Indikator Stres Kerja	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
F. Skala Pengukuran Variabel	36
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Objek Penelitian	44
a. Sejarah Singkat Perusahaan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.....	44
b. Visi dan Misi Perusahaan	45
c. Struktur Organisasi.....	45
2. Deskripsi Karakteristik Responden	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
5. Uji Asumsi Klasik	72
6. Regresi Linear Berganda	76
7. Uji Hipotesis	77
8. Koefisien Determinasi	80
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	86
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja.....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin kerja.....	5
Tabel 1.4 Pra Survey Stres kerja	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.5 Saya Merasa Penerangan Cahaya di Tempat Saya Bekerja Sudah Sesuai Standar($X_{1.1}$).....	52
Tabel 4.6 Saya Merasa Penerangan di Ruang Kerja Baik Karena Didukung Dengan Lampu Yang Terang dan Bantuan Sinar Matahari ($X_{1.2}$)	53
Tabel 4.7 Saya Merasa Kondisi Udara di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Selama Saya Bekerja($X_{1.3}$).....	53
Tabel 4.8 Sirkulasi Udara Ditempat Saya Bekerja Mengalir Dengan Baik ($X_{1.4}$)	54
Tabel 4.9 Saya Merasa Terganggu Dengan Rekan Kerja Saya Yang Mengeluarkan Suara Cukup Keras Pada Saat Bekerja($X_{1.5}$)	54
Tabel 4.10 Saya Dapat Berkonsentrasi Dalam Bekerja Karena Jauh Dari Kebisingan($X_{1.6}$).....	54
Tabel 4.11 Saya Ikut Menata Ruangan Agar Tertata Dengan Rapi ($X_{1.7}$).....	55
Tabel 4.12 Saya Memiliki Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Saya Dikantor ($X_{1.8}$).....	55
Tabel 4.13 Saya Sering Mengajak Rekan Kerja Untuk Makan Siang Bersama Pada Jam Istirahat Dikantor($X_{1.9}$).....	56
Tabel 4.14 Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Pada Jam Kerja($X_{2.1}$)	56
Tabel 4.15 Saya Melakukan Tugas – Tugas Kerja Sampai Selesai Setiap Harinya($X_{2.2}$)	56
Tabel 4.16 Saya Selalu Merapikan Peralatan Kerja Setelah Selesai Dipakai ($X_{2.3}$).....	57
Tabel 4.17 Saya Selalu Memakai Tanda Pengenal Saat Berada Dikantor ($X_{2.4}$)	57
Tabel 4.18 Saya Selalu Menaati Peraturan Yang Ditetapkan Kantor ($X_{2.5}$)	58
Tabel 4.19 Saya Selalu Menaati Peraturan Sesuai Jabatan ($X_{2.6}$)	58
Tabel 4.20 Saya Selalu Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab($X_{2.7}$).....	58
Tabel 4.21 Saya Setuju Bahwa Sanksi Hukuman Yang Ditetapkan Ikut Mempengaruhi Baik/Buruknya Kedisiplinan Karyawan($X_{2.8}$)	59
Tabel 4.22 Saya Merasa Target Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan Terlalu Tinggi($X_{3.1}$)	59
Tabel 4.23 Saya Merasa Tuntutan Tugas Yang Diberikan Oleh Perusahaan	

Terlalu berat (X _{3.2}).....	60
Tabel 4.24 Peran Yang Saya Terima Diperusahaan Ini Sering Bertentangan Satu Sama Lain(X _{3.3})	60
Tabel 4.25 Pekerjaan Yang Saya Lakukan Tidak Sesuai Dengan Keterampilan/Ilmu Yang Saya Miliki(X _{3.4}).....	61
Tabel 4.26 Saya Kesulitan Berkomunikasi Dengan Rekan Sekerja Dalam Perusahaan Ini (X _{3.5}).....	61
Tabel 4.27 Alur Perintah Struktur Organisasi Yang Tumpang Tindih Menjadi Ketidakyamanan Kerja(X _{3.6})	62
Tabel 4.28 Saya Merasa Kurang Jelas Dengan Informasi Dari Perusahaan Tentang Peran Atau Jabatan Saya di Perusahaan(X _{3.7})	62
Tabel 4.29 Sikap Pemimpin Dan Tekanan Kerja Menjadikan Iklim Dalam Perusahaan Menjadi Tidak Kondusif(X _{3.8})	63
Tabel 4.30 Saya Merasa Atasan Saya Tidak Percaya Terhadap Kemampuan Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan (X _{3.9})	63
Tabel 4.31 Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Teliti Dan Rapi (Y.1).....	63
Tabel 4.32 Saya Selalu Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Lebih Baik Dari Standar(Y.2)	64
Tabel 4.33 Saya Dapat Menghasilkan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Jumlah Target Yang Telah Ditentukan (Y.3).....	64
Tabel 4.34 Saya Menguasai Pekerjaan Yang Saya Sedang Jalani (Y.4).....	65
Tabel 4.35 Saya Bersedia Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Atasan (Y.5).....	65
Tabel 4.36 Saya Memiliki Pengetahuan Atas Pekerjaan Yang Saya Sedang Lakukan (Y.6)	65
Tabel 4.37 Saya Selalu Bertanggung jawab Dalam Untaian Pekerjaan Yang Telah Dilakukan(Y.7).....	66
Tabel 4.38 Saya Tidak Menunda-nunda Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya(Y.8).....	66
Tabel 4.39 Saya Menyadari Kesalahan Dan Memperbaiki Kesalahan Tersebut Sebelum Ditegur oleh Atasan(Y.9).....	67
Tabel 4.40 Saya Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugas Saya Karena Rekan Saya Tidak Masuk(Y.10)	67
Tabel 4.41 Uji Validitas Lingkungan Kerja(X ₁)	68
Tabel 4.42 Uji Validitas Disiplin Kerja (X ₂).....	69
Tabel 4.43 Uji Validitas Stres Karyawan(X ₃).....	69
Tabel 4.44 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.45 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja(X ₁)	71
Tabel 4.46 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja(X ₂)	71
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas Stres Kerja(X ₃).....	72
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y).....	72
Tabel 4.49 Normalitas Data Dengan UjiKolmogorov Smirnov.....	74
Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.51 Uji Regresi linier Berganda	77
Tabel 4.52 Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.53 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4.54 Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.....	45
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	73
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk menciptakan strategi yang mampu mencapai tujuan perusahaan. Agar perusahaan mampu berjalan secara berkesinambungan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan tingkat kesetiaan yang tinggi dan mampu mengabdikan diri dengan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan disuatu perusahaan dalam mengerjakan tugas-tugas nya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan agar dapat maksimal, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka dalam perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman untuk ditempati, lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami lingkungan kerja yang baik adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin baik lingkungannya maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Kinerja adalah perilaku nyata yang dimiliki oleh setiap karyawan, disiplin kerja menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan tersebut baik atau buruk. Karyawan yang tidak disiplin sangatlah sulit untuk memiliki kinerja yang baik. Artinya karyawan yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan yang tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Adapun faktor yang yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dikarenakan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan pada karyawan. Stres kerja memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu dalam pelaksanaan kerja. Apabila tidak terdapat stres kerja maka tantangan kerja tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah namun sebaliknya dengan adanya stres kerja karyawan merasa perlu mengeluarkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk berprestasi dengan demikian karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

PT. Federal International Finance merupakan perusahaan yang didirikan di Indonesia dengan nama PT. Mitra Pusaka Artha Finance pada tanggal 1 Mei 1989, yang bergerak dibidang usaha pembiayaan konsumen, sewa usaha dan anjak piutang. Lalu pada tanggal 21 oktober 1991 PT Mitra Pusaka Artha Finance berubah nama menjadi PT Federal International Finance (FIF). Pada tahun 2003 FIF memulai diversifikasi usaha dengan memasuki bisnis jasa pembiayaan

sepeda motor bekas berkualitas (*usedmotorcycle*), lalu pada tahun 2004 mulai diversifikasi pembiayaan dengan memasuki bisnis SPEKTRA (jasa pembiayaan khusus untuk barang elektronik dan homeappliance). Pada tanggal 1 Mei 2013 FIF secara resmi meluncurkan brand terbarunya yaitu fifgroup. Peluncuran nama dan logo baru ini merupakan wujud strategi transformasi bisnis PT Federal International Finance ke arah yang lebih baik dari segala elemen perusahaan. Tentu saja semua ini tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia didalamnya. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting di mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja dan bersaing serta memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti, dapat dilihat fenomena masalah terkait dengan tingkat kinerja karyawan. Berikut hasil pra survey terhadap 15 orang karyawan terkait kinerja pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	46,7%	8	53,3%	15	100%
2.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan	5	33,3%	10	66,6%	15	100%

Sumber: Peneliti, 2020

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden yang menjawab ya sebanyak 7 orang atau 46,7% dan yang menjawab tidak sebanyak 8 orang atau 53,3%. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lalu pada pertanyaan saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan,

responden yang menjawab ya sebanyak 5 orang atau 33,3% dan yang menjawab tidak sebanyak 10 orang atau 66,6%. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan.

Hasil pra survey fenomena yang terjadi adalah kurangnya kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan perusahaan.

Berdasarkan faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan. berikut hasil pra survey yang dilakukan kepada 15 orang karyawan terkait lingkungan kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

Tabel 1.2
Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya merasa penerangan ditempat kerja belum kondusif	9	60%	6	40%	15	100%
2.	Saya merasa tata letak ruangan saya dan juga dekorasi ditempat kerja membuat saya tidak nyaman	11	73,3%	4	26,7%	15	100%

Sumber: Peneliti, 2020

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan saya merasa penerangan ditempat kerja belum kondusif, responden menjawab ya sebanyak 9 orang atau 60% dan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 40%. Disimpulkan bahwa responden setuju penerangan ditempat kerja belum kondusif. Lalu pada pertanyaan saya merasa tata letak ruangan saya dan juga dekorasi ditempat kerja membuat saya tidak nyaman, responden yang menjawab ya sebanyak 11 orang atau 73,3% dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang atau 26,7%. Disimpulkan bahwa re-

sponden setuju merasa tata letak ruangan dan juga dekorasi ditempat kerja membuat karyawan tidak nyaman.

Hasil pra survey dari fenomena yang terjadi adalah tidak kondusifnya lingkungan kerja yang seharusnya menjadi tempat yang nyaman saat mengerjakan pekerjaan. Hal ini dilihat dari beberapa ruangan yang pencahayaannya minim dan tata letak serta dekorasi kantor yang tidak nyaman sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Adapun faktor lain yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu terkait masalah disiplin karyawan. berikut hasil pra survey terhadap 15 orang karyawan terkait disiplin kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

Tabel 1.3
Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya selalu di kantor pada saat jam kerja berlangsung	7	46,7%	8	53,3%	15	100%
2.	Terkadang saya terlambat dikarenakan perjalanan yang jauh dan macet saat pergi ke kantor	12	80%	3	20%	15	100%

Sumber: Penulis, 2020

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan saya selalu dikantor pada saat jam kerja berlangsung, responden yang menjawab ya sebanyak 7 orang atau 46,7% dan yang menjawab tidak sebanyak 8 orang atau 53,3%. Disimpulkan bahwa responden tidak setuju selalu berada dikantor pada saat jam kerja berlangsung. Lalu pada pertanyaan terkadang saya terlambat dikarenakan perjalanan yang jauh dan macet pada saat pergi ke kantor, responden yang menjawab ya sebanyak 12 orang atau 80% dan responden yang menjawab tidak sebanyak 3 orang atau

20%. Disimpulkan bahwa responden setuju terkadang terlambat dikarenakan perjalanan yang jauh dan macet pada saat pergi ke kantor.

Hasil pra survey dapat dilihat fenomena yang terjadi adalah kurangnya disiplin kerja karyawan. Hal ini dilihat dari beberapa permasalahan kurangnya disiplin terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, karyawan sering terlambat datang ke kantor, lalu pada jam kerja masih banyak karyawan yang tidak berada dalam wilayah perusahaan. Kurang disiplinnya karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berikut hasil pra survey terhadap 15 orang karyawan terkait stres kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

Tabel 1.4
Pra Survey Stres Kerja

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya merasa target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi	10	66,7%	5	33,3%	15	100%
2.	Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya terlalu berat	11	73,3%	4	26,7%	15	100%

Sumber: Penulis, 2020

Dari hasil pra survey diatas pada pertanyaan saya merasa target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi, responden yang menjawab ya sebanyak 10 orang atau 66,7% dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang atau 33,3%. Disimpulkan bahwa responden setuju target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi. Lalu pada pertanyaan saya merasa tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya terlalu berat, responden yang menjawab ya sebanyak 11 orang atau 73,3% dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang atau 26,7%. Disim-

pulkan bahwa responden setuju tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat.

Hasil pra survey dapat dilihat fenomena yang terjadi adalah tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan. Dilihat dari beberapa masalah disebabkan oleh tingginya target yang ditetapkan oleh perusahaan dan beban tugas yang terlalu berat

Karena lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu para manajemen maupun pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini Tentunya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Gejala masalah yang ditimbulkan diperusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala di mana lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman. Kemudian masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu masih adanya karyawan yang tidak berada ada diruangan kerja pada saat jam kerja. Lalu stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan. Maka penulis tertarik untuk menyusun sebuah tulisan ilmiah yang berjudul **“pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja berakibat pada keadaan tempat kerja yang kurang nyaman.
2. Banyaknya karyawan yang melanggar aturan waktu seperti terlambat masuk kerja sehingga disiplin kerja menurun.
3. Tekanan dalam pekerjaan yang cukup tinggi memicu stres kerja.
4. Karyawan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan dimana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF)Group Cabang Medan?

- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan?
- c. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Medan?
- d. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
- b. Untuk menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
- c. Untuk menganalisis stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
- d. Untuk menganalisis lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu:

- a. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja pada karyawan sehingga pemimpin dapat melakukan tindakan-tindakan yang diambil untuk melakukan perbaikan.
- b. Bagi penulis, dapat menambah wawasan serta pengetahuan dibidang sumber daya manusia (SDM) terutama yang mencakup pada lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja yang baik.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Vila Dwi Citra Rahmi (2019) Pengaruh Stres kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. Jumlah Observasi (sampel)

Penelitian terdahulu menggunakan 34 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 40 responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang. Sedangkan penelitian ini di PT Federal International Fince (FIF) Group Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Sudaryo dkk (2020:203) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal”.

Menurut Prinsa (2016:269) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan disuatu perusahaan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja dinilai dengan melihat kualitas (mutu) dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2) Kuantitas

Kualitas melihat dari jumlah yang dihasilkan dalam kerja, seperti jumlah unit, jumlah uang dan lain sebagainya.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan waktu tersingkat yang dapat dicapai maupun waktu yang telah ditargetkan.

4) Penekanan Biaya

Setiap biaya yang dikeluarkan pada setiap proses kerja sudah dianggarkan sebelum pekerjaan dijalankan.

5) Pengawasan

Setiap pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan ini dapat mengukur apakah seorang karyawan mampu menghargai dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:195) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji-janji yang telah dibuatnya.

2) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu misalnya masuk kerja tepat waktu dan mengerjakan tugas tugas serta tanggung jawab sesuai dengan perintah.

3) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat bekerja misalnya ruang kerja sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

4) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang karyawan dalam pekerjaannya serta membela perusahaan ditempat dia bekerja.

5) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan seorang karyawan yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan.

6) Budaya Organisasi

Merupakan norma-norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi.

7) Motivasi kerja

Suatu semangat ataupun dorongan seorang karyawan untuk mengerjakan tugas-tugasnya maupun tanggung jawabnya.

8) Rancangan Kinerja

Rancangan pekerjaan didalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya.

9) Kepribadian

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda-beda, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda-beda, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

10) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang dia berikan.

11) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya.

12) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang terdapat pada diri seorang karyawan guna melakukan pekerjaannya.

13) Pengetahuan

Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Berdasar definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

- Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu udara dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugasnya.
- Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya, seperti hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Lingkungan Kerja Psikis

Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dalam ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal
- Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- Frustrasi, dampak dari frustrasi yaitu terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan ek-

spektasi karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan membuat karyawan frustrasi.

- Perubahan-perubahan segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- Perselisihan antar pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Lampu Penerangan Tempat Kerja

Penerangan yang kurang memadai dapat membuat karyawan menjadi tidak fokus dan memicu kerusakan pada penglihatan karyawan.

2) Jendela Tempat Kerja

Jendela di tempat kerja dibutuhkan agar sirkulasi udara di tempat kerja tetap terjaga.

3) Tata Warna

Pemilihan warna yang sesuai dan menarik diperlukan agar tidak membuat karyawan merasa bosan dan jenuh berada di dalam ruang kerja.

4) Dekorasi

Dekorasi dibutuhkan agar karyawan tidak stress di dalam ruang kerja, dekorasi seperti lukisan, bunga dll, dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja.

5) Bunyi Musik

Bunyi musik diruang kerja dapat membantu keseimbangan kognitif karyawan, kognitif adalah kemampuan otak yang menentukan kemampuan bekerja agar dapat berfungsi dengan baik.

6) Suhu Udara

Suhu udara berperan penting dalam lingkungan kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu ideal. Suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan.

7) Kelembapan Udara

Kelembapan adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja

2) Ruangan kerja yang lapang

Ruang kerja yang lapang dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit

3) Ventilasi udara yang baik

Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup

4) Tersedianya tempat ibadah

Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya

5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Tersedianya sarana angkutan umum, baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) mendefinisikan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) menjelaskan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut mangkunegara (2017:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang, dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan berdasarkan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Waskat

Waskat (pengadilan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan dalam perusahaan.

5) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi atau hukuman yang berlaku di perusahaan.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor -faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya :

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin karyawan karena pimpinan adalah panutan. Apa yang hendak pimpinan inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas aturan yang dijadikan pegangan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Seorang pimpinan harus harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih karyawan untuk lebih disiplin. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian bagi pada karyawan akan mendapatkan disiplin yang baik. Karyawan juga akan hormat dan menghargai pimpinan, ini sangat mempengaruhi disiplin pada karyawan.

4. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Kinman dalam Ekawarma (2018:146) menunjukkan bahwa “stress adalah tuntutan pekerjaan secara signifikan, dapat meningkatkan gejala fisik, penyakit jiwa dan tekanan psikologis”

Menurut Lazarus dalam Ekawarma (2018:141) mendefinisikan “stress adalah hubungan seseorang dengan lingkungannya yang dinilai sebagai beban dan membahayakan kesehatannya. Penilaian kognitif yang terjadi selama

situasi stress sehingga berdampak pada kesejahteraan, yaitu penilaian primer, penilaian sekunder, dan penilaian ulang”

Fahmi (2016:214) menyatakan bahwa “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dikarenakan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan pada karyawan.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Amalia (2016:4) indikator stres kerja yaitu:

1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Tuntutan Peran

Tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan karyawan tersebut dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain atau rekan kerja, terutama diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur Organisasi,

Gambaran instansi yang tidak jelas struktur organisasinya, mengenai kejelasan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress di pekerjaan menurut Munandar (2016:381) sebagai berikut.

1) Faktor Intrinsik Pekerjaan

a) Tuntutan Fisik

Kondisi fisik mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologis diri seorang pekerja. Kondisi fisik merupakan pembangkit stress (*stressor*).

b) Tuntutan Tugas

Tugas yang terlalu berat membuat karyawan merasa stress dan dapat berpengaruh kepada emosional karyawan.

c) Peran Individual Dalam Organisasi

Konflik peran timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki.

d) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

e) Hubungan Dalam pekerjaan

Hubungan yang baik antar anggota dari suatu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

f) Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para karyawan mempersiapkan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stress potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi.

2) Faktor Ekstrinsik Dalam Pekerjaan

Kategori pembangkit stress potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan guna memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dapat memperkuat pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aldy Pram-budi Wicak-sono (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kar-yawan Depot LPG Balongan	1.Lingkungan Kerja 2.Stres Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja

		PT Pertamina (Persero)				memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Beby Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Achmad Bagus Darmawan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Marsel M. Minggu, Victor P.K. Lengkong, Farlance S. Rumokoy (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado	1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Vila Dwi Citra Rahmi (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja	1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja,

		jaTerhadap Kinerja Kar-yawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ka-bupaten Jom-bang				disiplin ker-ja, dan ling-kungan kerja memiliki pengaruh yang signif-ikan terhadap kinerja kar-yawan
6.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Ling-kungan Kerja Terhadap Kinerja Kar-yawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	1.Beban Ker-ja 2.Stres Kerja 3.Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja kerja dan ling-kungan kerja memiliki pengaruh yang signif-ikan terhadap kinerja kar-yawan
7.	Aidil A. Efffendy & Juwita R. Fitria (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kar-yawan (Studi Kasus PT. Moderland Realty, TBK)	1.Lingkungan Kerja 2.Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ling-kungan kerja dan stress kerja mem-iliki pengaruh yang signif-ikan terhadap kinerja kar-yawan

Sumber : Peneliti, 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membuat karyawan merasa betah untuk bekerja, sehingga menimbulkan semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat mengganggu konsentrasi para karyawan dalam bekerja, yang

mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan atau rekan kerja hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan lingkungan fisik tempat para karyawan bekerja.

Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja yang tidak baik di suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat berdampak pada kinerja perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang, dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan berdasarkan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan dapat ditegakkan apabila semua karyawan dapat menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

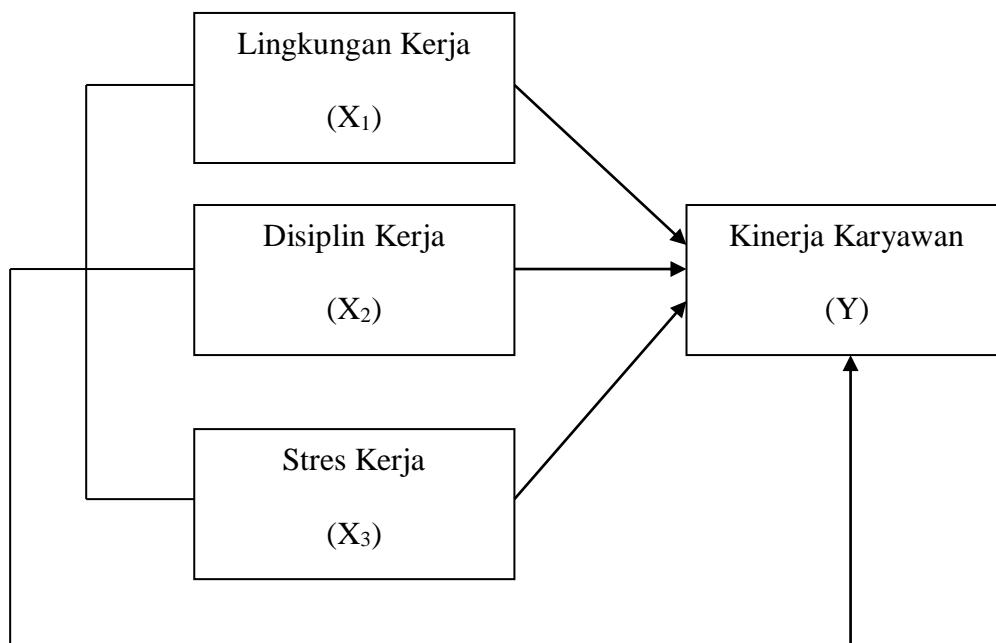
Menurut Hasibuan (2016:193) mendefinisikan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditargetkan dalam suatu perusahaan, pada beberapa kasus tujuan tersebut dapat menjadi beban bagi karyawan. Karena dalam pengerjaannya seorang karyawan bisa tambah

pekerjaannya menjadi lebih berat dari biasanya. Beban tersebut dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Selain itu stres yang dialami karyawan dapat berasal dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat stres para karyawan. Stres kerja dapat membantu tetapi dapat berperan menjadi salah satu hal yang merusak kinerja. Maka stres kerja memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu dalam pelaksanaan kerja, apabila tidak terdapat stres kerja maka tantangan kerja tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah. Sebaiknya dengan adanya stres kerja karyawan merasa perlu mengeluarkan segala kemampuannya yang dimilikinya untuk berprestasi, dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, akan tetapi stres yang tidak dapat teratasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis, 2020

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner”.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Medan.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Cabang (FIF) Group Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) “adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Dikarenakan penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil dari penelitian ini menggunakan kuesioner. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:55) “pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan yang terletak di Jl. Kapten Muslim, Sei Kambing C.II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20118.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada November tahun 2020 sampai dengan selesai, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

N o.	Kegiatan	Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1.	Riset pengajuan judul	■																									
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■																	
3.	Seminar Pro- posal										■																
4.	Perbaikan/Acc Proposal												■	■													
5.	Pengolahan Data														■	■	■	■									
6.	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■	■	■				
7.	Bimbingan Skripsi																									■	
8.	Meja Hijau																									■	

Sumber: Diolah Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Silaen (2018:87) “populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati”. Populasi Dalam penelitian ini adalah karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel jenuh digunakan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 40 karyawan karena jumlah populasi kurang dari 100.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dikarenakan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya adalah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, di mana dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab pernyataan yang ada pada kuesioner.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:38) “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan”.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	a. Lampu Penerangan Tempat Kerja b. Jendela tempat Kerja c. Tata Warna d. Dekorasi e. Bunyi Musik f. Suhu Udara g. Kelembapan Udara (Afandi 2018)	Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". (Afandi 2018)	Likert
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan Pimpinan c. Balas Jasa d. Waskat e. Sanksi Hukuman f. Ketegasan g. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan 2017)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2016)	Likert
3.	Stres Kerja (X ₃)	a. Tuntutan Kerja b. Tuntutan Peran c. Tuntutan Antar Pribadi d. Struktur Organisasi (Robbins dalam Amalia 2016)	Tuntutan pekerjaan secara signifikan, dapat meningkatkan gejala fisik, penyakit jiwa dan tekanan psikologis. (Ekawarma 2018)	Likert
4.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas	Hasil kerja dan per-	Likert

	(Y)	b.Kuantitas Kerja c.Tanggung Jawab d.Kerja Sama e.inisiatif (Kasmir 2016)	ilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir 2016)	
--	-----	---	---	--

Sumber: Diolah Penulis (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2017:167) menjelaskan bahwa “skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Penentuan nilai disusun berdasarkan skala *likert*, nilai pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada responden.

Menurut Sugiyono (2016:134) “dalam kuesioner disediakan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1”.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

a. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Kuesioner dapat berupa

pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet.

b. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2015:70) “untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”. Menurut Sujarweni (2016:239) “menjelaskan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan”. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:70) “untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertan-

yaan yang disusun dalam bentuk kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2015:201) “uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal”. Asumsi ini harus digunakan untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P *plot*. Asumsi normalitas akan terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *outputplot* mengikuti garis diagonal *plot*.

Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghazali

(2015:201) ada dua cara untuk mengetahui apakah residual distribusi Normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P *plot* dan *Kolmogorov-Smirnov*.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) P-P *Plot*

Normalitas dapat diketahui dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pedoman dalam pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini

dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerancevalue < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerancevalue > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2016:232) “menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mengetahuinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik data menyebar diatas dan di bawah atau sekitar 0.
- 2) Titik data tidak mengumpul hanya terdapat diatas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan kembali melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Stres kerja

e = *error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

$$r = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung}

Adapun tempat pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata. 0,05 ($\alpha = 5\%$)

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016:240)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

f = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig\ F > 0,05$

2) Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 0,05$

5.Koefisien Determinasi (D)

Guna menguji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dijelaskan variabel X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Keterangan:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan PT Federal International Finance (FIF)

Group Cabang Medan

PT Federal International Finance (FIF) Group didirikan dengan nama, Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya, maka perusahaan ini bergerak dibidang Sewa Guna Usaha, Injak Piutang, dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, perusahaan ini berubah menjadi PT Federal International Finance. Namun seiring perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan konsumen, perusahaan ini memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996.

Tujuan utama berdirinya, PT Federal International Finance adalah untuk mendapatkan laba yang maksimal guna menunjang penjualan sepeda motor merk Honda melalui usaha dibidang jasa, *consumer finance* (pendanaan barang konsumen). Karena banyaknya konsumen membeli barang secara kredit.

Pada tanggal 1 Mei 2013 FIF resmi meluncurkan brand terbarunya yaitu FIFGROUP. Bisnis FIFGROUP yang bergerak di industri pembiayaan sepeda motor bernama FIFASTRA, sedangkan untuk pembiayaan elektronik serta perabotan rumah tangga tetap dengan nama SPEKTRA.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Berikut Visi dan Misi dari Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan, Yaitu:

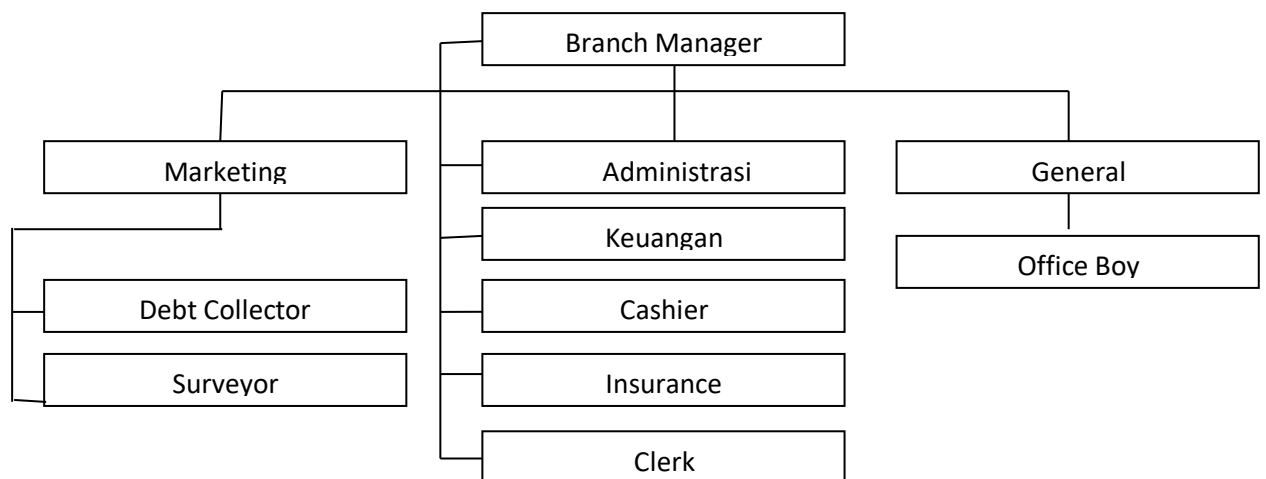
1) Visi

Memastikan FIFGROUP menjadi perusahaan yang dikagumi serta memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

2) Misi

- a) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan.
- b) Membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas sekitar lingkungan perusahaan.
- c) Menciptakan image perusahaan yang positif bagi masyarakat.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan

Sumber: PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan

Berikut adalah uraian tugas pokok yang ada di PT Federal International Finance.

1) Pimpinan Cabang (*Branch Manager*)

Branch Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menjaga agar perusahaan cabang dapat maju dan berkembang
- b. Membuat perencanaan perusahaan cabang yang dibantu oleh kepala-kepala bagian
- c. Membuat keputusan
- d. Melakukan recruitment staff untuk menjamin terlaksananya kegiatan perwakilan cabang.
- e. Membina dan mengarahkan staff/bawahannya agar dapat mencapai tugas dan sasaran yang telah ditentukan
- f. Mempunyai wewenang untuk mengatur perusahaan cabang
- g. Melakukan pembayaran gaji kepada masing-masing karyawan.

2) Manajer Pemasaran (*Manager Marketing*)

Manajer pemasaran mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Bertanggung jawab kepada kepala cabang terhadap usaha-usaha pemasaran yang dijalankan didaerahnya.
- b. Menyusun strategi guna mencapai sasaran pemasaran.
- c. Menyusun anggaran kegiatan pemasaran dan administrasi didaerahnya.
- d. Mengikuti perkembangan pasar dan pesaing di daerahnya serta melaporkan ke kepala cabang
- e. Mencapai target penjualan yang diberikan perusahaan
- f. Mewakili perusahaan dalam memasarkan produk perusahaan.
- g. Membuat laporan penjualan produk.

3) Debt. Collector

Debt collector mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Memberikan laporan atas penagihan baik tagihan yang sudah lunas maupun tagihan yang belum lunas serta laporan atas langganan yang kredit macet.
- b. Memantau dan mengontrol kinerja collector serta, memberikan arahan dan motivasi kepada collector dalam penagihan
- c. Menyediakan faktor-faktor yang sudah jatuh tempo untuk ditagih
- d. Mencari cara atau metode penagihan dan setoran yang baik, serta usaha-usaha preventif lain yang dapat menghindarkan perusahaan dari hal-hal yang tidak diinginkan

4) Surveyor

Surveyor mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Melakukan survey lokasi terhadap calon konsumen
- b. Melakukan penilaian dan analisis terhadap data-data calon konsumen serta melaporkannya kepada CA (*Credit Analisis*)
- c. Melaporkan hasil survey kepada CA (*Credit Analisis*), sehingga dapat diputuskan apakah layak atau tidak untuk diberikan kredit.

5) HRD/ADM

HRD/ADM mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Memelihara sistem administrasi yang efisien dan rapi
- b. Menjalin sistem informasi dan pelaporan yang lancar dan efektif untuk memenuhi kebutuhan informasi kantor cabang dan pusat
- c. Bertanggung jawab atas administrasi asset/kolateral nasabah

d. Memberi laporan dan mengontrol absensi karyawan.

6) Keuangan

Bagian keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Membuat laporan posisi keuangan perusahaan
- b. Menerima semua setoran uang dari seluruh pihak yang bersangkutan dengan keuangan
- c. Menyusun anggaran pengeluaran tahun yang dirinci secara bulanan
- d. Menyampaikan laporan bulanan 2 kali dalam sebulan

7) Kasir (*Cashier*)

Kasir mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Melayani pembayaran kredit oleh konsumen setelah transaksi penjualan
- b. Memberikan laporan secara berkala maupun Insidentil, *Representative Head* kepada bagian keuangan
- c. Melakukan penyetoran ke bagian keuangan setiap ada penerimaan angsuran.

8) Asuransi (*Insurance*)

Asuransi mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Membuat daftar pembayaran asuransi
- b. Mengeluarkan surat penagihan premi asuransi untuk dikirimkan kepada asuransi pembiayaan kendaraan
- c. Membuat laporan kepada perusahaan untuk menerbitkan polis asuransi bagi debitur yang telah membayar premi asuransi

- d. Membuat laporan asuransi cabang perbulan untuk dikirim ke kantor pusat (HO) *head office* setiap akhir bulan
- e. Membuat laporan klaim kepada pihak asuransi atas *incident* yang terjadi pada kendaraan debitur, untuk segera diketahui sampai sejauh mana kerusakan terjadi untuk dilakukan pengantiannya
- f. Membuat analisa asuransi yang dirinci setiap bulannya untuk dilaporkan kepada pimpinan cabang.

9) Clerk

Clerk mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengetikan kontrak pembiayaan yaitu perjanjian pembiayaan konsumen (PPK) khusus untuk kendaraan bermotor.

10) Office boy

Office boy mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menjaga kebersihan, kerapian dan keindahan kantor secara keseluruhan
- b. Mempersiapkan kontrak-kontrak kosong yang diperlukan untuk melaksanakan transaksi penjualan
- c. Menjaga keamanan perusahaan yang menyangkut barang-barang elektronik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini telah terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Karakteristik responden yang

akan diuraikan berikut ini mencerminkan tentang keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	72.5	72.5	72.5
	Perempuan	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 72.5%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5% serta dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan lebih mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-38 Tahun	33	82.5	82.5	82.5
	39-48 Tahun	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan yang menjadi responden berusia 24-38 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 82.5% dan yang berusia 39-48 tahun sebanyak 7 orang atau 17.5%. Disimpulkan bahwa karyawan di PT Federal

International Finance (FIF) Group Cabang Medan mayoritas berusia 24-38 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	9	22.5	22.5	22.5
	6-11 Tahun	23	57.5	57.5	80.0
	12-20 Tahun	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 9 orang atau 22.5%, 6-11 tahun sebanyak 23 orang atau 57.5%, dan 12-20 tahun sebanyak 8 orang atau 20%. Disimpulkan bahwa karyawan di PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan mayoritas memiliki masa kerja selama 6-11 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	22.5	22.5	22.5
	S1	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang atau 22.5% dan S1 sebanyak 31 orang atau 77.5%.

Disimpulkan bahwa karyawan PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan mayoritas memiliki pendidikan terakhir D3.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran kuesioner masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 4 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Setuju (S) dengan skor 3
- d. Sangat Setuju (SS) dengan skor 4

Dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Hasil yang telah diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.5
Saya merasa penerangan cahaya ditempat saya bekerja sudah sesuai standar ($X_{1.1}$)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	42.5
	Setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 16 orang (40%), dan setuju sebanyak 23 orang (57.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju penerangan ditempatnya bekerja sudah sesuai standar.

Tabel 4.6
Saya merasa penerangan diruang kerja baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari (X_{1.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 orang (47.4%), dan setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju penerangan diruang kerja baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari.

Tabel 4.7
Saya merasa kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja (X_{1.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju bahwa kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Tabel 4.8
Sirkulasi udara ditempat saya bekerja mengalir dengan baik (X_{1.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 orang (47.5%), dan setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju bahwa sirkulasi udara ditempat kerja mengalir dengan baik.

Tabel 4.9
Saya merasa terganggu dengan rekan kerja saya yang mengeluarkan suara cukup keras pada saat bekerja (X_{1.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 orang (47.5%), dan setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa terganggu dengan rekan kerja yang mengeluarkan suara cukup keras pada saat sedang bekerja.

Tabel 4.10
Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan (X_{1.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju bahwa dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan.

Tabel 4.11
Saya ikut menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi (X_{1.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi.

Tabel 4.12
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya dikantor (X_{1.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	12	30.0	30.0	35.0
	Setuju	24	60.0	60.0	95.0
	Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), tidak setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 24 orang (60%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5%). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dikantor.

Tabel 4.13
Saya sering mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama pada jam istirahat dikantor (X_{1.9})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju sering mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama pada jam istirahat.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.14
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja (X_{2.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	32.5	32.5	32.5
	Setuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), dan setuju sebanyak 27 orang (67.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.

Tabel 4.15
Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Setuju	28	70.0	70.0	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 28 orang (70%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Disimpulkan bahwa responden setuju melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Tabel 4.16
Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai (X_{2.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Setuju	23	57.5	57.5	87.5
	Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 23 orang (57.5%), dan sangat setuju 5 orang (12.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.

Tabel 4.17
Saya selalu memakai tanda pengenal saat berada dikantor (X_{2.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Setuju	28	70.0	70.0	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 28 orang (70%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu memakai tanda pengenal saat berada dikantor.

Tabel 4.18
Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan kantor (X_{2.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	23	57.5	57.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver.24, 2021

Tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 23 orang (57.5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu menaati peraturan yang ditetapkan kantor.

Tabel 4.19
Saya selalu menaati peraturan sesuai dengan jabatan (X_{2.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	25	62.5	62.5	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (27.5%), setuju sebanyak 25 orang (60.5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu menaati peraturan sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.20
Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab (X_{2.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	24	60.0	60.0	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 24 orang (60%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.21
Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan (X_{2.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Setuju	23	57.5	57.5	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 23 orang (57.5%), dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

c. Variabel Stres Kerja (X₃)

Tabel 4.22
Saya merasa target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi (X_{3.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 orang (47.5%), dan setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan responden setuju bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi.

Tabel 4.23
Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat
(X_{3.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	42.5
	Setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), dan setuju sebanyak 23 orang (57.5%). Disimpulkan responden setuju bahwa tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat.

Tabel 4.24
Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan satu sama lain
(X_{3.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Setuju	23	57.5	57.5	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 23 orang (57.5%), dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju peran yang ia terima diperusahaan sering bertentangan satu sama lain.

Tabel 4.25
Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan / ilmu
yang saya miliki (X_{3.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju pekerjaan yang ia lakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang dimiliki.

Tabel 4.26
Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan ini
(X_{3.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	45.0
	Setuju	21	52.5	52.5	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 17 orang (42.5%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan ini.

Tabel 4.27
Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi
ketidaknyamanan kerja (X_{3,6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 orang (47.5%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.28
Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran
atau jabatan saya diperusahaan (X_{3,7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	47.5
	Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan jabatan atau peran diperusahaan.

Tabel 4.29
Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan
menjadi tidak kondusif (X_{3,8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.29 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadi iklim dalam perusahaan menjadi tidak kondusif.

Tabel 4.30
saya merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan (X_{3.9})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.30 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (45%), dan setuju sebanyak 22 orang (55%). Disimpulkan bahwa responden setuju atasan tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.31
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi (Y₁)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	31	77.5	77.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.31 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 31 orang (77.5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju dapat menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi.

Tabel 4.32
Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar
(Y₂)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Setuju	29	72.5	72.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.32 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), setuju sebanyak 29 orang (72.5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.

Tabel 4.33
Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar jumlah target
yang telah ditentukan (Y₃)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	34	85.0	85.0	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.33 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 34 orang (85%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Disimpulkan bahwa responden setuju dapat menghasilkan pekerjaan sesuai standar jumlah target yang telah ditentukan.

Tabel 4.34
Saya menguasai pekerjaan yang saya sedang jalani (Y₄)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	27	67.5	67.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.34 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 27 orang (67.5%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Disimpulkan bahwa responden setuju menguasai pekerjaan yang saya sedang jalani.

Tabel 4.35
Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan (Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	28	70.0	70.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.35 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 28 orang (70%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.

Tabel 4.36
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya sedang lakukan (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	29	72.5	72.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.36 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 29 orang (72.5%), dan sangat setuju 9 orang (22.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya sedang lakukan.

Tabel 4.37
Saya selalu bertanggung jawab dalam untaian pekerjaan yang telah dilakukan (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	29	72.5	72.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.37 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 29 orang (72.5%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu bertanggung jawab dalam untaian pekerjaan yang telah ditentukan.

Tabel 4.38
Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	28	70.0	70.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.38 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), setuju sebanyak 28 orang (70%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

Tabel 4.39
Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan (Y.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	33	82.5	82.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.39 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), setuju sebanyak 33 orang (82.5%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Disimpulkan bahwa responden setuju menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.

Tabel 4.40
Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karena rekan saya tidak masuk (Y.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	33	82.5	82.5	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.40 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 33 orang (82.5%), dan sangat setuju sebanyak 4 (10%). Disimpulkan bahwa responden setuju bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karena rekan saya tidak masuk.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah diberikan kepada responden maka perlu dilakukan uji

validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir tersebut dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.43	6.353	.472	.743
X1.2	20.45	6.408	.512	.738
X1.3	20.43	6.456	.494	.741
X1.4	20.45	6.459	.490	.741
X1.5	20.45	6.562	.446	.747
X1.6	20.43	6.404	.516	.737
X1.7	20.43	6.558	.450	.747
X1.8	20.33	6.379	.346	.769
X1.9	20.43	6.763	.365	.759

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.41 diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.90	6.708	.474	.736
X2.2	19.68	6.687	.395	.748
X2.3	19.75	6.295	.438	.741
X2.4	19.68	6.789	.355	.754
X2.5	19.65	6.131	.473	.735
X2.6	19.75	6.346	.467	.735
X2.7	19.68	6.174	.485	.732
X2.8	19.95	6.151	.617	.710

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.42 diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0.30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43
Uji Validitas Stres Kerja (X₃)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.43	6.404	.522	.746
X3.2	20.38	6.753	.382	.766
X3.3	20.33	6.584	.405	.763
X3.4	20.40	6.554	.461	.755
X3.5	20.40	6.246	.467	.754
X3.6	20.43	6.712	.393	.764
X3.7	20.45	6.203	.538	.743
X3.8	20.40	6.451	.505	.749
X3.9	20.40	6.554	.461	.755

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver.24, 2021

Tabel 4.43 diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.44 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.15	6.695	.433	.769
Y.2	28.20	6.831	.306	.787
Y.3	28.23	7.051	.361	.777
Y.4	28.10	6.144	.552	.753
Y.5	28.13	6.215	.545	.754
Y.6	28.10	6.503	.468	.765
Y.7	28.15	6.285	.540	.755
Y.8	28.03	6.230	.598	.748
Y.9	28.15	6.951	.391	.774
Y.10	28.25	7.013	.338	.780

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.44 diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0,60 dan tidak reliabel jika sama atau kurang dari ($<$) 0,60.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas Lingkungan kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,769. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 9 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,769. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 8 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas Stres Kerja (X₃)

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Ver.24, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,776. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 9 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

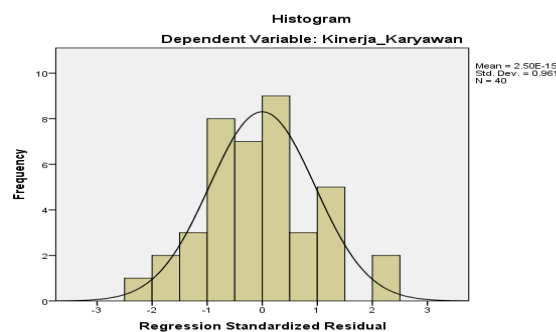
Sumber: Hasil pengolahan SPSS Ver.24, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,785. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 10 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

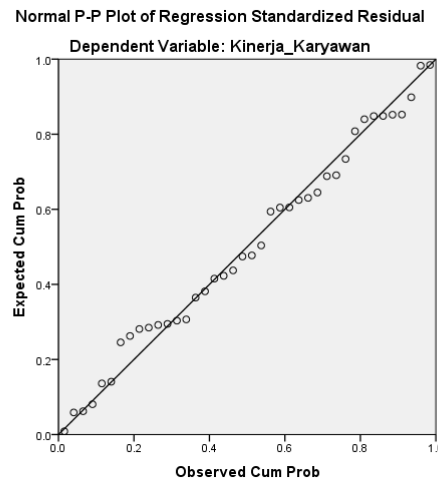


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, dari hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik *P-P Plot* berikut:



Gambar 4.3 Grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *P-P Plot* terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Selain menggunakan histogram dan *P-P Plot*, dapat digunakan pendekatan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal

2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.49
Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Kinerja Karyawan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.28
	Std. Deviation	2.819
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.083
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Sebuah model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai residuak Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal sehingga nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil

analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas

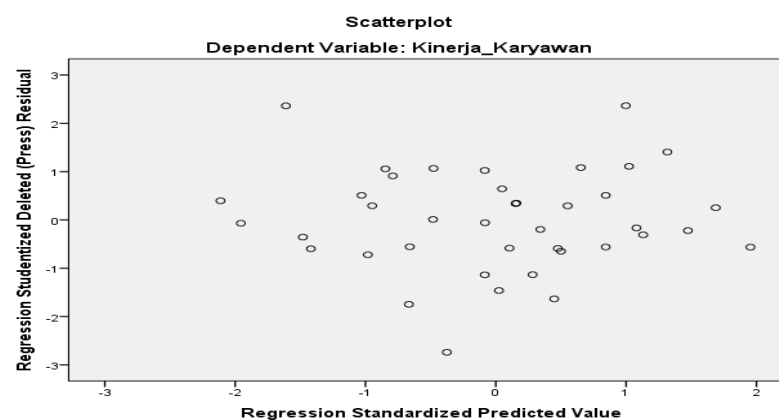
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.478	2.093
	Disiplin Kerja	.357	2.799
	Stres Kerja	.333	3.002

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan Tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja 2,093 < 10, disiplin kerja 2,799 < 10 dan stress kerja 3,002 < 10, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja 0,478 > 0,1, disiplin kerja 0,357 > 0,1, dan stress kerja 0,333 > 0,1 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4.51
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.354	1.399
	Lingkungan Kerja	.284	.075
	Disiplin Kerja	.353	.090
	Stres Kerja	.348	.084

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Tabel 4.51 diatas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 7.354 + 0.284 X_1 + 0.353 X_2 + 0.348 X_3 + e$. Interpretasi dari regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,354.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,284.

- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,353.
- d. Jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,348.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan 5% (0,05%).

Tabel 4.52
Uji Parsial (Uji t)

	Model	T	Sig
1	(Constant)	5.258	.000
	Lingkungan Kerja	3.808	.001
	Disiplin Kerja	3.921	.000
	Stres Kerja	4.166	.000

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan Tabel 4.52 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

t_{hitung} sebesar 3,808 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,808 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

t_{hitung} sebesar 3,921 sedangkan t_{tabel} 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,921 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

t_{hitung} sebesar 4,166 sedangkan t_{tabel} 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 4,166 > t_{tabel} 1,688 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka dinyatakan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 4.53
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.071	3	92.357	101.047	.000 ^b
	Residual	32.904	36	.914		
	Total	309.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan Tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_0

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 101,047. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika F_{hitung} > dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_0 . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

sedangkan df_2 didapat dengan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 40$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 40 - 4 = 36$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,87.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 2,87, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 101,047 lebih besar dari 2,87. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.885	.956

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.54 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,885 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,5%

Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 88,5\% = 11,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,284 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,808 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, namun sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun juga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 1, yaitu kurang kondusifnya lingkungan kerja berakibat pada keadaan tempat kerja yang kurang nyaman.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa : “Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,353 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, namun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun juga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwondo dan Susanto (2015) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 2, yaitu banyaknya karyawan yang melanggar aturan waktu seperti terlambat masuk kerja sehingga disiplin kerja karyawan menurun, telah terjawab.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa : “Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,348 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,166 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan ditolak. Arah negative menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Julvia (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance

(FIF) Group Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 3, yaitu tekanan dalam pekerjaan yang cukup tinggi memicu stress kerja, telah terjawab.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Sedangkan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 101,047 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,87 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, namun sebaliknya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun juga. Arah negative menunjukkan bahwa stress kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun, namun sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 4, yaitu karyawan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan, telah terjawab.

Hasil penelitian ini variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel stres kerja dimana memiliki t_{hitung} tertinggi yaitu sebesar 4.166 dan nilai signifikan terkecil yaitu 0,000. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling rendah yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,808 serta nilai signifikan tertinggi sebesar 0,001.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar terciptanya lingkungan kerja yang baik pimpinan harus memperhatikan keadaan yang membuat karyawan merasa lebih nyaman untuk berada di dalam ruangan, contohnya pencahayaan yang memadai, suhu udara,

serta saling menjaga komunikasi antar sesama rekan kerja agar terciptanya suasana ruangan kerja yang nyaman.

2. Kepada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan agar memperhatikan para karyawan supaya lebih menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan. Pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan untuk mengurangi absensi dan kehadiran yang harus selalu dijaga untuk menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan serta menjaga perilaku dalam lingkungan perusahaan dan menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
3. Hasil penelitian ini, disarankan kepada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Medan agar memperhatikan para karyawan untuk menghindari stres kerja. Diharapkan pimpinan untuk tetap melakukan evaluasi atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, hal tersebut dilakukan dalam rangka untuk proses pengendalian stres kerja yang terjadi pada karyawan.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain dalam penelitian ini dan melakukan penelitian sejenis dengan skala yang lebih luas guna memperoleh hasil penelitian baru yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ekawarma. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres. Cetakan 1*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VII*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prinsa, J. D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM, Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Ramli, R., Nuzuliati, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.
- Rusiadi, M. I. I., & Lubis, S. A. *MODEL TOWN PLANNING AND REGIONAL DEVELOPMENT FIELD-BASED HUMAN RESOURCES AND INFRASTRUCTURE CITY INTEGRATED*.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. *The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.*
- Sudaryo, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kopetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Jurnal

- Efendi, A., & Ramadani, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* , 2, 49-61.
- Minggu, M. M., Lengkong, V., & Rumokoy, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* , 7, 1071-1080.
- Julvia, C. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 16, 62-71.
- Suwondo, D., & Susanto, E. M. (2016). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , 17, 135-144.