

## **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT**

**Albert Budiyanto**

Institut Bisnis Nusantara  
albert.b@ibn.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

**Kata kunci:** *metode penelitian asosiatif, non-probability sampling, penelitian, kompensasi*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan mereka kepada perusahaan. Menurut Henry Simamora kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Henry Simamora, hal 442 . Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kinerja bekerjanya semakin baik.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono, hal.291 . Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu ada lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Albert Budiyanto: "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja..." 22

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi industri terutama keterkaitannya terhadap kinerja karyawan. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada di sekitar karyawan tersebut yaitu dengan dukungan sosial. Dukungan sosial ini sangat diperlukan karyawan untuk meminimalisir timbulnya stres kerja. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi, hal ini dapat membantu industri memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan dari industri itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara, hal.67 . Salah satunya apabila lingkungan kerja tercipta dengan baik maka kinerja karyawan pun akan baik juga dan stres kerja yang ada pada karyawan tidak akan ada sehingga tujuan yang di buat oleh perusahaan akan mudah dicapai.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Dari uraian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant".

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan, maka penulis dalam penelitian ini membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi menggunakan teori Henry Simamora yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (Bayaran Pokok, Bayaran Prestasi, Bayaran Insentif, Bayaran Tertanggung), Kompensasi tidak langsung (Program perlindungan, Bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Henry Simamora, hal 443 . Penulis tidak menggunakan indikator Bayaran Tertanggung dikarenakan perusahaan PT. Suryamas Gemilang Lubricant tidak memberikan Bayaran Tertanggung.
2. Variabel Disiplin Kerja terdiri atas 5 (lima) indikator yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis. Veithzal Rivai, hal.287 .
3. Variabel Lingkungan Kerja menggunakan teori Sedarmayanti yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik (Penerangan, Suhu udara, Kelembapan di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Suara bising, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja, Penggunaan warna, Dekorasi di tempat kerja dan Keamanan kerja) dan Lingkungan kerja non fisik (Hubungan karyawan dengan atasan dan Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja). Sedarmayanti, hal.31 .
4. Variabel Stres Kerja menggunakan teori Igor yang terdiri dari 6 indikator yaitu tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan dan klien, perbedaaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang – ulang, beban lebih, faktor – faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri. Igor, hal.248 .
5. Variabel Kinerja karyawan menurut Anwar terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75 .
6. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Suryamas Gemilang Lubricant yang bekerja di lapangan dengan jumlah 73 orang kecuali direktur dan manajer.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant?

2. Apakah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant?

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

## STUDI PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anwar prabu merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 2 .

### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di bawah ini ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi, Malayu Hasibuan, hal 21 yaitu:

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Henry Simamora, kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Henry Simamora, hal 442.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Marihot Tua Efendi, 244.

### **Jenis kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Henry Simamora, hal 443 mengemukakan kompensasi pada umumnya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi Langsung
    - 1) Bayaran Pokok ialah gaji dan upah.
    - 2) Bayaran Prestasi.
    - 3) Bayaran Insentif ialah bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
    - 4) Bayaran Tertanggung ialah program tabungan dan antusias pembelian saham.
  - b. Kompensasi tidak langsung
    - 1) Program Perlindungan ialah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
    - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
    - 3) Fasilitas ialah kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh dari kepuasan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup :

  - a. Pekerjaan ialah berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
  - b. Lingkungan kerja ialah berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

### **Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Malayu Hasibuan, hal 121 mengemukakan beberapa tujuan kompensasi, di antaranya:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian ikatan kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.
8. Pengaruh Pemerintah  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Malayu Hasibuan, hal 127 faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan  
Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Pendidikan Pengalaman Kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompensasinya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.
4. Produktivitas Kerja Karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Posisi atau Jabatan Karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih tinggi dari pada karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah. Hal ini wajar karna seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang besar pula.
6. Biaya Hidup  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi dari pada di Bandung.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal Rivai Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Veithzal Rivai, hal.825 .

### **Indikator Kedisiplinan**

Menurut Veithzal Rivai, hal 287 ada beberapa indikator yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, di antaranya yaitu:

1. Kehadiran

Albert Budiyanto: "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja..." 26

- Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terhambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
  3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
  4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
  5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu wujud disiplin pegawai.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Mengatasi berbagai gangguan yang bisa menghambat pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila terdapat gangguan- gangguan di dalam pelaksanaan pekerjaan, maka karyawan tidak akan bisa melakukan tugasnya dengan baik dan efektif.

Menurut Sedarmayanti Lingkungan Kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti, hal.1 .

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, hal 31 ada beberapa indikator lingkungan kerja, di antaranya yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.  
Indikator lingkungan kerja fisik:
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Kelembapan di tempat kerja
  - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
  - e. Suara bising
  - f. Getaran mekanis di tempat kerja
  - g. Bau-bauan di tempat kerja
  - h. Penggunaan warna
  - i. Dekorasi di tempat kerja
  - j. Keamanan kerja
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik  
Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.  
Indikator lingkungan kerja non-fisik
  - a. Hubungan karyawan dengan atasan
  - b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

### **Stres Kerja**

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Menurut Sondang P. Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sondang P. Siagian, hal. 300. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 157 .

### **Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson, hal 343 mengemukakan bahwa ada empat penyebab stres kerja adalah:

1. Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara terpolusi.

2. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

a. Konflik peran

Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

b. Peran ganda

Dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda yaitu tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hal, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

d. Tidak adanya kontrol

Stres besar yang dialami banyak pekerja adalah pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

e. Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.

3. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, akan membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan atasan dan bawahan.

4. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan tidak adanya kebijakan khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi. Anwar Prabu Mangkunegara, hal.93 .

Stres kerja menurut Igor, hal. 248 dapat disebabkan oleh :

1. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien.

2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidacocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara, hal.67 . Sedangkan menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Malayu Hasibuan, hal.94 .

### **Indikator-indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75 indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan adalah:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerja sama  
Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif  
Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- H<sub>2</sub> : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- H<sub>5</sub> : Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono, hal. 22. Metode asosiatif ini digunakan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian dimaksudkan untuk memperjelas variabel variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)  
Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sugiyono, hal 59. Variabel *independent* dalam penelitian ada 4 yaitu: Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X4).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono, hal 59. Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis dan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Data Sekunder  
Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen menurut Sugiyono, hal 129. Teori dan data yang dikumpulkan bisa berasal dari berbagai macam buku yang relevan dan valid sesuai dengan materi dalam penelitian.
2. Data primer  
Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber penelitian. Dalam penelitian ini bersumber dari PT. Suryamas Gemilang Lubricant untuk mendapatkan data tersebut, peneliti melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:
  - a. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sugiyono, hal.135  
Dalam penulisan kuesioner di sini, penulis menyediakan alternatif jawaban kepada responden dan skala pengukuran kuesioner yang digunakan adalah skala *Likert*

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan mengenai populasi, sampel, dan teknik-teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Populasi  
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal.90 . Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Suryamas Gemilang Lubricant yang bekerja di lapangan dengan jumlah 73 orang kecuali direktur dan manajer.
2. Sampel  
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal.73 . Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 73 karyawan PT. Suryamas Gemilang Lubricant yang bekerja di lapangan kecuali direktur dan manajer.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Suryamas Gemilang Lubricant yang berjumlah 73 orang yang bekerja di lapangan kecuali direktur dan manajer. Sugiyono, hal.78

### Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka peneliti melakukan pengolahan data untuk mempermudah analisis. Dengan analisis data ini dapat memberikan arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Adapun langkah-langkah dalam melakukan proses pengolahan data yang dilakukan adalah:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

#### 1. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Sugiyono, hal. 137 .

#### 2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Sugiyono, hal. 147 . Uji reliabilitas ini diolah menggunakan *software* SPSS dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria uji yang digunakan dengan melihat uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 (5%), artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai *alpha* lebih besar dari *r* kritis *product moment*. Sugiyono, hal. 153 .

### Analisis Deskriptif Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

Untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan peneliti menggunakan metode rata-rata dan rentang skala. Metode rata-rata yang digunakan di sini adalah *mean*. *Mean* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut. Sugiyono, hal. 49 . Hal ini dapat dirumuskan seperti rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Di mana :

Me = *Mean* (rata-rata)

$\sum$  = *Eplison* (baca jumlah)

$x_i$  = Nilai x ke i sampai ke n

N = Jumlah individu

Sedangkan rumus menghitung rentang skala yaitu dengan melihat hasil dari nilai rata-rata yang kemudian dipetakan ke rentang skala sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap unsur diferensiasinya dan sejauh mana variasinya. Darmadi Duniarto, dkk, hal. 43 dengan rumus interval yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Range (Interval)} = \frac{\text{nilaitertinggi} - \text{nilaiterendah}}{\text{banyaknyakelas}}$$

Nb = nilai skala 1,2,3,4,5 yaitu nilai terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 5.

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Setelah membuat interval dan hasilnya diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini, rentang skalanya dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Rentang Skala

Rentang Nilai	Keterangan
1,00 - <1,80	Sangat Tidak Setuju
>1,80 - <2,60	Tidak Setuju
>2,60 - <3,40	Ragu – Ragu
>3,40 - <4,20	Setuju
>4,20 - <5,00	Sangat Setuju

Untuk keperluan interpretasi hasil penelitian untuk masing-masing variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka rentang skala digunakan seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Rentang skala untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Rentang Skala	Kompensasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
1,00 s/d ≤ 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Disiplin	Sangat Tidak Bagus	Sangat Tidak Stres	Sangat Tidak Bagus
> 1,80 s/d ≤ 2,60	Tidak Baik	Tidak Disiplin	Tidak Bagus	Tidak Stres	Tidak Bagus
> 2,60 s/d ≤ 3,40	Biasa	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu
> 3,40 s/d ≤ 4,20	Baik	Disiplin	Bagus	Stres	Bagus
> 4,20 s/d ≤ 5,00	Sangat Baik	Sangat Disiplin	Sangat Bagus	Sangat Stres	Sangat Bagus

### Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Duwi Priyatno, hal. 73. Persamaan regresi linear berganda menurut Duwi Priyatno, hal. 74 sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$X_1$  = Variabel Kompensasi

$X_2$	= Variabel Disiplin Kerja
$X_3$	= Variabel Lingkungan Kerja
$X_4$	= Variabel Stres Kerja
$a$	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3$ dan $b_4$	= Koefisien regresi
$e$	= error

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Sugiyono, hal.189 . Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. Duwi Priyanto, hal.66

## 3. Uji F

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis uji F:

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ , Kompensasi, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ , Kompensasi, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

Ketentuan uji signifikan sebagai berikut:

Berdasarkan F hitung:

Jika F hitung < F tabel artinya  $H_0$  diterima

Jika F hitung > F tabel artinya  $H_0$  ditolak. Sugiyono, hal 224

Berdasarkan Probabilitas:

Probabilitas > 0,05 jadi  $H_0$  diterima

Probabilitas < 0,05 jadi  $H_0$  ditolak

## 4. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis uji t:

$H_0: b_1 = 0$ , Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_1 \neq 0$ , Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_0: b_2 = 0$ , Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_2 \neq 0$ , Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_0: b_3 = 0$ , Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_3 \neq 0$ , Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_0: b_4 = 0$ , Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_4 \neq 0$ , Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

Ketentuan uji signifikan sebagai berikut : Duwi Priyatno, hal. 83 .

Berdasarkan Nilai t hitung:

Jika t hitung < t tabel artinya  $H_0$  diterima

Jika t hitung > t tabel artinya  $H_0$  ditolak

Jika  $-t$  hitung >  $-t$  tabel artinya  $H_0$  diterima

Jika  $-t$  hitung <  $-t$  tabel artinya  $H_0$  ditolak

Berdasarkan probabilitas (signifikan).

Probabilitas > 0,05 jadi  $H_0$  diterima

Probabilitas < 0,05 jadi H<sub>0</sub> ditolak

### **Pengujian Validitas Kuesioner Kompensasi**

Dari hasil uji validitas kuesioner Kompensasi didapat seluruh nilai r untuk 11 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### **Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kompensasi memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,879 > lebih besar dari r tabel 0,361 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Kompensasi dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### **Pengujian Validitas Kuesioner Disiplin Kerja**

Dari hasil uji validitas kuesioner Disiplin Kerja didapat seluruh nilai r untuk 5 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### **Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Disiplin Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,703 > lebih besar dari r tabel 0,361 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Disiplin Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

### **Pengujian Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja**

Dari hasil uji validitas kuesioner Lingkungan Kerja didapat seluruh nilai r untuk 12 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### **Pengujian Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Lingkungan Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,879 > lebih besar dari r tabel 0,361 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Lingkungan Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### **Pengujian Validitas Kuesioner Stres Kerja**

Dari hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja didapat seluruh nilai r untuk 6 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### **Pengujian Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Stres Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) = 0,780 > lebih besar dari r tabel 0,361 (r tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Stres Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### **Pengujian Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan didapat seluruh nilai r untuk 5 pernyataan lebih besar dari r *Product Moment* dengan n = 30 responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kinerja Karyawan memberikan *Cronbach's Alpha* ( $r$  hitung) = 0,890 > lebih besar dari  $r$  tabel 0,361 ( $r$  tabel) yang menurut kriteria, nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### Hasil Pengolahan Data Kuesioner Kompensasi

Variabel Kompensasi terdiri dari 11 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Kompensasi dapat dilihat dalam tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Kuesioner Kompensasi

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata2	Ket
1	Gaji yang saya terima sesuai harapan dan sebanding dengan kontribusi yang saya berikan.	0	0	20	16	37	309	4,23	Sangat Baik
2	Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	0	1	18	16	38	310	4,25	Sangat Baik
3	Perusahaan memberikan bonus/ insentif secara adil kepada karyawan.	0	6	10	23	34	304	4,16	Baik
4	Karyawan diikutkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan.	0	0	23	13	37	306	4,19	Baik
5	Bagi karyawan yang lembur diberikan bayaran yang sesuai.	0	0	14	21	38	316	4,33	Sangat Baik
6	Perusahaan memberikan jalan-jalan gratis setiap tahunnya.	0	3	14	27	29	301	4,12	Baik
7	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai peraturan ketenagakerjaan.	0	5	14	27	29	302	4,14	Baik
8	Perusahaan memberikan cuti tahunan sebanyak 12 hari /tahun	0	4	16	15	38	306	4,19	Baik
9	Perusahaan memberikan fasilitas untuk bekerja.	0	4	12	24	33	305	4,18	Baik
10	Pekerjaan saya sesuai dengan bidang dan keterampilan saya	0	4	15	34	20	289	3,96	Baik
11	Suasana dan lingkungan kerja saya nyaman dan membuat saya semangat bekerja.	0	3	18	23	29	297	4,07	Baik
	Rata-rata							4,17	Baik

Tabel 5.11 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 5 dengan pernyataan Bagi karyawan yang lembur diberikan bayaran yang sesuai. yaitu dengan nilai sebesar 4,33 dengan keterangan sangat baik, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 10 dengan pernyataan

Pekerjaan saya sesuai dengan bidang dan keterampilan saya dengan nilai sebesar 3,96 dengan keterangan Baik. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan sebaiknya perusahaan meninjau ulang proses penempatan karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,17. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab Baik terhadap Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

### Hasil Pengolahan Data Kuesioner Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 5 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Disiplin Kerja dapat dilihat dalam tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata2	Ket
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0	8	16	24	25	285	3,90	Disiplin
2	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan.	0	8	15	22	28	289	3,96	Disiplin
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	15	9	22	28	280	3,84	Disiplin
4	Saya bekerja dengan dengan kehati-hatian.	0	13	5	24	31	292	4,00	Disiplin
5	Saya melaksanakan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.	0	19	4	18	32	282	3,86	Disiplin
Rata-rata								<b>3,91</b>	Disiplin

Tabel 5.12 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 4 dengan pernyataan Saya bekerja dengan kehati-hatian. yaitu dengan nilai sebesar 4,00 dengan keterangan disiplin, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab yaitu dengan nilai sebesar 3,86 dengan keterangan disiplin. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan agar para pimpinan dalam perusahaan memperhatikan bawahan masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 3,91. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab disiplin pada pernyataan variabel Disiplin Kerja pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

### Hasil Pengolahan Data Kuesioner Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 12 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Lingkungan Kerja dapat dilihat dalam tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata2	Ket
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	0	3	6	29	35	315	4,32	Sangat Bagus
2	Suhu udara di tempat kerja saya baik.	0	1	7	21	44	327	4,48	Sangat Bagus
3	Kelembapan di tempat kerja saya baik.	0	3	13	24	33	306	4,19	Bagus
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik.	0	1	11	24	37	316	4,33	Sangat Bagus

5	Ruang kerja terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu	1	1	16	21	34	305	4,18	Bagus
6	Ruang kerja saya tidak terganggu getaran mekanis yang dapat mengganggu pekerjaan.	0	2	12	23	36	312	4,27	Sangat Bagus
7	Tempat kerja saya tidak tercium bau yang kurang sedap yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	1	3	10	26	33	306	4,19	Bagus
8	Penataan warna di tempat kerja saya baik untuk kenyamanan karyawan.	1	9	10	14	39	300	4,11	Bagus
9	Penentuan dekorasi pada di tempat kerja saya baik.	0	1	14	19	39	315	4,32	Sangat Bagus
10	Perusahaan menyediakan satuan pengaman (SATPAM) sehingga terdapat jaminan dalam bekerja.	0	12	5	21	35	298	4,08	Bagus
11	Hubungan saya dengan pimpinan baik dan bagus.	0	7	8	17	41	311	4,26	Sangat Bagus
12	Hubungan saya terhadap rekan kerja saya baik dan bagus.	0	3	12	21	37	311	4,26	Sangat Bagus
Rata-rata								<b>4,25</b>	Sangat Bagus

Tabel 5.13 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 2 dengan pernyataan Suhu udara di tempat kerja saya baik. yaitu dengan nilai sebesar 4,48 dengan keterangan sangat bagus, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 10 dengan pernyataan Perusahaan menyediakan satuan pengaman (SATPAM) sehingga terdapat jaminan dalam bekerja yaitu dengan nilai sebesar 4,08 dengan keterangan bagus. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan agar perusahaan menambah tenaga Satpam sehingga karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,25. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab sangat bagus pada pernyataan variabel Lingkungan Kerja pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

### Hasil Pengolahan Data Kuesioner Stres Kerja

Variabel Stres Kerja terdiri dari 6 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Stres Kerja dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Kuisisioner Stress Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata2	Ket
1	Saya mendapat tekanan dan intimidasi dari rekan kerja.	42	20	11	0	0	115	1,58	Sangat Tidak Stres
2	Pimpinan saya sering memberikan tekanan.	39	24	10	0	0	117	1,60	Sangat Tidak Stres
3	Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai	47	21	5	0	0	104	1,42	Sangat Tidak Stres

4	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	45	24	4	0	0	105	1,44	Sangat Tidak Stres
5	Saya menjadi bosan akibat pekerjaan yang saya kerjakan hanya itu-itu saja.	43	24	6	0	0	109	1,49	Sangat Tidak Stres
6	Saya mendapat beban kerja yang terlalu berat.	50	16	7	0	0	103	1,41	Sangat Tidak Stres
Rata – Rata								<b>1,49</b>	Sangat Tidak Stres

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai tertinggi adalah nomor 6 dengan pernyataan Saya mendapat beban kerja yang terlalu berat. yaitu dengan nilai sebesar 1,41 dengan keterangan sangat tidak stres, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 2 dengan pernyataan Pimpinan saya sering memberikan tekanan. yaitu dengan nilai sebesar 1,60 dengan keterangan sangat tidak stres. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan agar para pimpinan perusahaan mengurangi tekanan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 1,49. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab sangat tidak stres pada pernyataan variabel Stres Kerja pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

#### Hasil Pengolahan Data Kuesioner Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 pernyataan. Hasil pengolahan data kuesioner Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Perhitungan Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata 2	Ket
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	0	12	8	14	39	299	4,10	Bagus
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan keinginan perusahaan	0	4	11	20	38	311	4,26	Sangat Bagus
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	0	11	141	17	39	293	4,01	Bagus
4	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja.	0	4	14	20	35	305	4,18	Bagus
5	Saya selalu berinisiatif dalam pekerjaan di luar tugas saya tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	9	4	22	38	308	4,22	Sangat Bagus
Rata-rata								<b>4,15</b>	Bagus

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah nomor 2 dengan pernyataan Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu dengan nilai sebesar 4,26 dengan keterangan sangat bagus, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. yaitu dengan nilai sebesar 4,01 dengan keterangan bagus. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada seluruh karyawan dengan cara memberi kesempatan untuk ikut dalam proses pengambilan

keputusan dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,15. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjawab bagus pada pernyataan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

### Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

Untuk melihat seberapa erat hubungan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS versi 16 dengan menggunakan tingkat kesalahan yaitu 5% dan menggunakan data pada lampiran 1.

#### Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.629	3.884		2.479	.016
	kompensasi	.122	.060	.222	2.028	.046
	disiplin_kerja	.222	.102	.231	2.167	.034
	lingkungan_kerja	.102	.049	.201	2.088	.041
	stres_kerja	-.447	.135	-.325	-3.311	.001

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,629 + 0,122 X_1 + 0,222 X_2 + 0,102 X_3 - 0,447 X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

1. Konstanta sebesar 9,629 menyatakan bahwa jika kompensasi, disiplin kerja, lingkungan Kerja dan stres kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 9,629.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,122 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompensasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,122 dengan asumsi bahwa X2, X3 dan X4 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,222 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,22 dengan asumsi bahwa X1, X3 dan X4 konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,102 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada lingkungan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,102 dengan asumsi bahwa X1, X2 dan X4 konstan.
5. Koefisien regresi X4 sebesar -0,447 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,447 dengan asumsi bahwa X1, X2 dan X3 konstan.

#### Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.400	.365	2.75974

a. Predictors: (Constant), stres\_kerja, disiplin\_kerja, lingkungan\_kerja, kompensasi

Pada hasil perhitungan yang diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,365. Berarti pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 36,5 % dan sisanya 62,50 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

#### Hipotesis Uji F

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ , Kompensasi, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ , Kompensasi, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

#### Pengambilan Keputusan:

$H_0$  akan diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1$  akan diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Output SPSS Anova

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.143	4	86.286	11.329	.000 <sup>a</sup>
	Residual	517.898	68	7.616		
	Total	863.041	72			

a. Predictors: (Constant), stres\_kerja, disiplin\_kerja, lingkungan\_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat  $F_{hitung}$  sebesar 11,329 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Nilai  $F_{tabel}$  dengan dk penyebut  $(N - K - 1) = 73 - 3 - 1 = 69$  dengan taraf kesalahan 5% maka didapat  $F_{tabel}$  sebesar 2,74. Jadi  $F_{hitung} (11,329) > F_{tabel} (2,74)$  atau nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

## Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$  dan  $b_4$  dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir  $\alpha = 5\%$  atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ) =  $73 - 3 - 1 = 69$ .

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Menentukan hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ , Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_1 \neq 0$ , Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_0: b_2 = 0$ , Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_2 \neq 0$ , Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_0: b_3 = 0$ , Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_3 \neq 0$ , Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_0: b_4 = 0$ , Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

$H_1: b_4 \neq 0$ , Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

### 2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai  $t$  dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah  $\alpha 5\%$  (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan ( $n - k - 1$ ) =  $73 - 3 - 1 = 69$  maka nilai tersebut adalah 1,980.

### 3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 11 di bawah ini :

Tabel 11. Hasil Output SPSS Coefficients

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.614	4.419		1.497	.139
	kompensasi	.149	.059	.238	2.523	.014
	disiplin_kerja	.284	.136	.192	2.091	.040
	lingkungan_kerja	.113	.044	.238	2.552	.013
	stres_kerja	-.557	.137	-.380	-4.066	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh t hitung untuk variabel Kompensasi adalah 2,523, variabel Disiplin Kerja adalah 2,091, variabel Lingkungan Kerja adalah 2,552, dan variabel Stres Kerja adalah -4,066.

#### 4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

- Nilai t hitung dari X1 adalah  $2,523 > 1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- Nilai t hitung dari X2 adalah  $2,091 > 1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,040 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- Nilai t hitung dari X3 adalah  $2,552 > 1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,013 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- Nilai t hitung dari X4 adalah  $-4,066 < -1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Dari hasil uji didapat F hitung ( $11,329$ )  $>$  F tabel ( $2,74$ ) atau nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
- Dari hasil Uji T diketahui Nilai t hitung dari X1 adalah  $2,523 > 1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Nilai t hitung dari X2 adalah  $2,091 > 1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,040 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Nilai t hitung dari X3 adalah  $2,552 > 1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,013 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Nilai t hitung dari X4 adalah  $-4,066 < -1,980$  atau nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui pada variabel kompensasi pernyataan Pekerjaan saya sesuai dengan bidang dan keterampilan saya memiliki nilai yang paling kecil maka penulis menyarankan sebaiknya perusahaan meninjau ulang proses penempatan karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya.
2. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui pada variabel Disiplin Kerja untuk pernyataan Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab memiliki nilai yang paling kecil maka penulis menyarankan agar para pimpinan dalam perusahaan memperhatikan bawahan masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui pada variabel Lingkungan Kerja untuk pernyataan Perusahaan menyediakan satuan pengaman (SATPAM) sehingga terdapat jaminan dalam bekerja memiliki nilai yang paling kecil maka penulis menyarankan agar perusahaan menambah tenaga Satpam sehingga karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui pada variabel Stres Kerja untuk pernyataan Pimpinan saya sering memberikan tekanan memiliki nilai yang paling kecil maka penulis menyarankan agar para pimpinan perusahaan mengurangi tekanan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
5. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui pada variabel Kinerja Karyawan untuk pernyataan Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan memiliki nilai yang paling kecil maka penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada seluruh karyawan dengan cara memberi kesempatan untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Darmadi Durianto, Strategi Memimpin Pasar, PT.Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004
- Duwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, Cetakan Ketiga, PT. Buku Kita, Jakarta, 2009
- Gibson, et.all, Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses) edisi bahasa Indonesia, Jakarta, Erlangga 1997
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya, Cetakan Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Igor S, Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa, Solo: Dabara, 1997
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Manusia, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta, 2007.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil). Cetakan Keenam, Rafika Aditama, Bandung, 2013
- Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, Jakarta, 2003
- Sondang P. Siagian, MPA, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2008
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta, 2011