

**PENGARUH STRES KERJA, KEBIJAKAN PENGGAJIAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOYOTA NASMOCO JANTI
YOGYAKARTA**

**(Studi Kasus pada karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti
Yogyakarta)**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen**



Disusun oleh:

Rizky Perkasa Yolatama

NIM: 2116 28763

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2021

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, KEBIJAKAN PENGGAJIAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA
NASMOCO JANTI YOGYAKARTA
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Toyota Nasmoko Janti Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

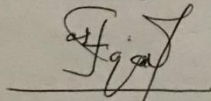
RIZKY PERKASA YOLATAMA

No. Mhs.: 211628763

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis , 4 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

SUSUNAN TIM DOSEN:

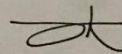
Pembimbing,



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.



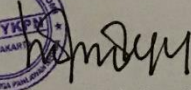
Ketua/Penguji,



Shita Lusi Wardhani, Dra., M

Yogyakarta, 4 Maret 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,




Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kebijakan penggajian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode *purposive sampling* pada karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta dengan kriteria minimal pengalaman kerja selama satu tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan seleksi yang telah dilakukan, dari 100 orang populasi karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta, peneliti mengambil 100 orang sebagai sampel penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja (2) Kebijakan penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (4) Stres kerja, kebijakan penggajian dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan (5) Koefisien determinasi pada variabel stres kerja, kebijakan penggajian dan lingkungan kerja ditunjukkan oleh *adjusted R square* sebesar 51,3%, mampu menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 48,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Kebijakan Penggajian, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work stress, payroll policies and work environment on the performance of employees of PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. The sample in this study was obtained using purposive sampling method on the employees of PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta with the minimum criteria of one year of work experience. The data collection technique used a questionnaire. Based on the selection that has been made, from 100 people the employee population of PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta, researchers took 100 people as samples of this study.

The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Work stress has an effect on performance (2) Payroll policy has a positive and significant effect on performance (3) The work environment has a positive and significant effect (4) Work stress, payroll policy and work environment are jointly capable explain variations in employee performance variables (5) The coefficient of determination on the variable work stress, payroll policy and work environment is shown by the adjusted R square of 51.3%, able to explain variations in the value of employee performance variables. The remaining 48.7% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Stress, Payroll Policy, Work Environment, Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar atau teknologi yang canggih, namun juga berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Racmawati (2008) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Difayoga dan Yuniawan, 2015, p. 1).

Anwar Prabu Mangkunegara (2001) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Atmaji, 2011, p. 1). Kinerja karyawan akan semakin baik dan maju jika di dukung oleh sumber daya manusia yang baik, termasuk kesadaran dari individu itu sendiri yang memiliki keinginan untuk lebih maju. PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta berdiri di bidang otomotif yang tidak hanya berfokus terhadap penjualan mobil tetapi juga melayani purna jual kepada para konsumen seperti jasa servis dan *spare part* suku cadang kendaraan khususnya Toyota. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika variable-variabel yang mempengaruhi seperti stres kerja, kebijakan penggajian, dan lingkungan kerja dapat diterima oleh setiap karyawan dalam perusahaan. PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta memaksimalkan aspek-aspek tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengulas penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kebijakan Penggajian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta”**.

1.2 Ringkasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta?
2. Apakah kebijakan penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh stres kerja, kebijakan penggajian, dan lingkungan kerja terhadap PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. Penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh positif kebijakan penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 2

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Semakin maju dan berkembang kualitas setiap individu, tuntutan untuk menjadi yang lebih baik membuat persaingan di dalam dunia kerja semakin ketat dan pesat, sehingga menuntut kinerja karyawan yang lebih maksimal dalam bekerja, hal ini akan sangat berpengaruh besar pada stres kerja. Sutrisno (2014), bahwa ada lima indikator stres kerja yang disebabkan dari dalam lingkungan perusahaan yaitu:

1) Beban kerja yang berlebihan

Tingkat beban pekerjaan yang melebihi dari kewajiban yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan.

2) Frustrasi

Intervensi yang ditimbulkan oleh pihak lain menyebabkan tingkat konsentrasi dan produktifitas karyawan terganggu.

3) Tekanan dan desakan waktu

Pihak perusahaan yang terlalu memberikan tekanan berlebihan terhadap karyawan dan memberikan tenggang waktu pekerjaan yang tidak logis.

4) Konflik pribadi dan kelompok

Konflik yang terjadi pribadi dan kelompok karena adanya masalah yang dapat membuat tingkat solid karyawan perusahaan menjadi pecah.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5) Kualitas supervisi yang buruk

Hasil kinerja kerja karyawan yang sempurna di mulai dari atasan yang mengatur jalannya perusahaan dengan baik. Tanpa adanya keselarasan antara atasan dan karyawan tidak akan tercipta hasil kerja yang baik untuk perusahaan tersebut (Sutrisno, 2014, p. 32).

2.1.2 Kebijakan Penggajian

Pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Demi untuk memenuhi kebutuhan tersebut setiap manusia membutuhkan penghasilan yang berupa gaji. Kurniawati (2013) menyatakan, bahwa ada tiga indikator kebijakan penggajian yaitu:

1) Motivasi kerja

Perasaan menyenangkan saat menerima gaji membuat karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan tersendiri bagi para karyawan pada tingkat jabatannya masing-masing ketika menerima gaji sesuai dengan kinerja mereka dan merasa sangat di hargai oleh perusahaan

3) Kelayakan

Memiliki gaji yang sesuai selalu diharapkan oleh para karyawan. Kinerja yang baik akan membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih sejalan dengan usia, lama bekerja dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut (Maulana, 2016, p. 19).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Sunyoto (2013) menyatakan bahwa terdapat enam indikator terhadap lingkungan kerja yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan dibedakan menjadi dua yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan individu yaitu pemimpin dan rekan kerja selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan saat karyawan bisa berkomunikasi pada publik, baik secara personal maupun kelompok disebut hubungan sebagai kelompok. Di bawah ini aspek yang mempengaruhi produktivitas pada kelompok yaitu:

- Distribusi informasi yang baik
Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh distribusi informasi yang akurat dan benar.
- Sistem penggajian yang jelas
Kepercayaan karyawan terhadap pihak perusahaan akan timbul dengan kemudahan dan kejelasan berapa gaji yang mereka terima.
- Kepemimpinan yang baik
Sumber daya manusia yang meningkat pesat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang. Para pemimpin perlu memahami lingkungan sekitar termasuk yang dibutuhkan karyawannya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Kondisi kerja yang baik

Meliputi terpenuhinya fasilitas yang diberikan dalam mengerjakan dan menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan.

2) Peraturan kerja

Peraturan kerja jelas memberikan pengaruh baik dan teratur bagi karyawan.

Karyawan dituntut menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu dengan pasti serta benar dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Keamanan

Para karyawan menginginkan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman supaya lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Contoh dengan adanya satpam keamanan fisik dan barang milik perusahaan akan terjaga.

4) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik harus kondusif karena jika lingkungan kerja bising dapat menurunkan daya kreatifitas dan produktifitas saat para karyawan sedang bekerja.

5) Penerangan

Karyawan membutuhkan penerangan untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Penerangan tidak hanya menggunakan listrik, namun pihak perusahaan bisa memanfaatkan cahaya sinar matahari untuk menghemat biaya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6) Sirkulasi udara

Penempatan ventilasi yang baik, ventilasi yang digunakan sebaiknya cukup lebar pada setiap ruangan supaya tidak panas, dan untuk mengurangi kepengapan atau pertukaran udara yang masih dirasakan bagi perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan contohnya menyediakan ventilasi yang cukup, pemasangan AC dan kipas angin dan memasang alat pengatur suhu udara (Qomariyah, 2020, p. 10).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat uji analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta Jl. Ringroad Timur No.58, Sorowajan, Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada Januari - Februari 2021.

3.2 Sampel dan Data Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan kumpulan yang diteliti memiliki karakteristik tertentu berupa obyek atau subyek (Sugiyono, 2016). Populasi yang terdapat pada penelitian ini 100 karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian komponen dari karakteristik pada populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yaitu teknik yang digunakan supaya data yang diperoleh lebih akurat (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian ini 100 karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta dengan kriteria telah bekerja lebih dari satu tahun.

3.2.3 Sumber Data

Penelitian terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2016), bahwa data primer adalah data yang digolongkan tanpa melewati perantara dan diperoleh langsung dari sumber asli.

3.2.4 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan bentuk kuesioner. Peneliti membagikan langsung pernyataan tertulis kepada responden yang disebut kuesioner untuk mendapatkan data yang akurat. Kuesioner yang diajukan kepada 100 karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta tentang pengaruh stres kerja, kebijakan penggajian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung dalam bentuk *hard copy*.

Pengukuran dalam skala Likert terdapat lima angka sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Penilaian Pernyataan

Alternatif Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

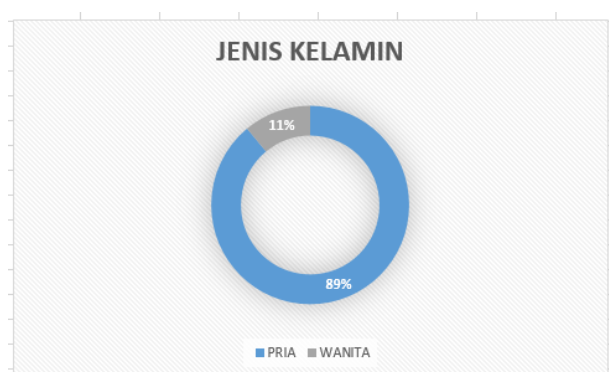
4.1.1 Statistik Deskriptif

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, tahapan selanjutnya setelah data sudah terkumpul adalah mengelolah, kemudian mengelompokan data yang didapat berdasarkan karakteristiknya. Dalam pemaparan data dilakukan dengan menampilkan dalam bentuk table dan diagram. Kuesioner yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data disebarkan dengan Kuesioner secara langsung terhadap responden. Dalam penelitian ini mendapatkan 100 responden yang sudah mengisi kuesioner. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *puposive sampling*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk gambar 4.1 dibawah ini:



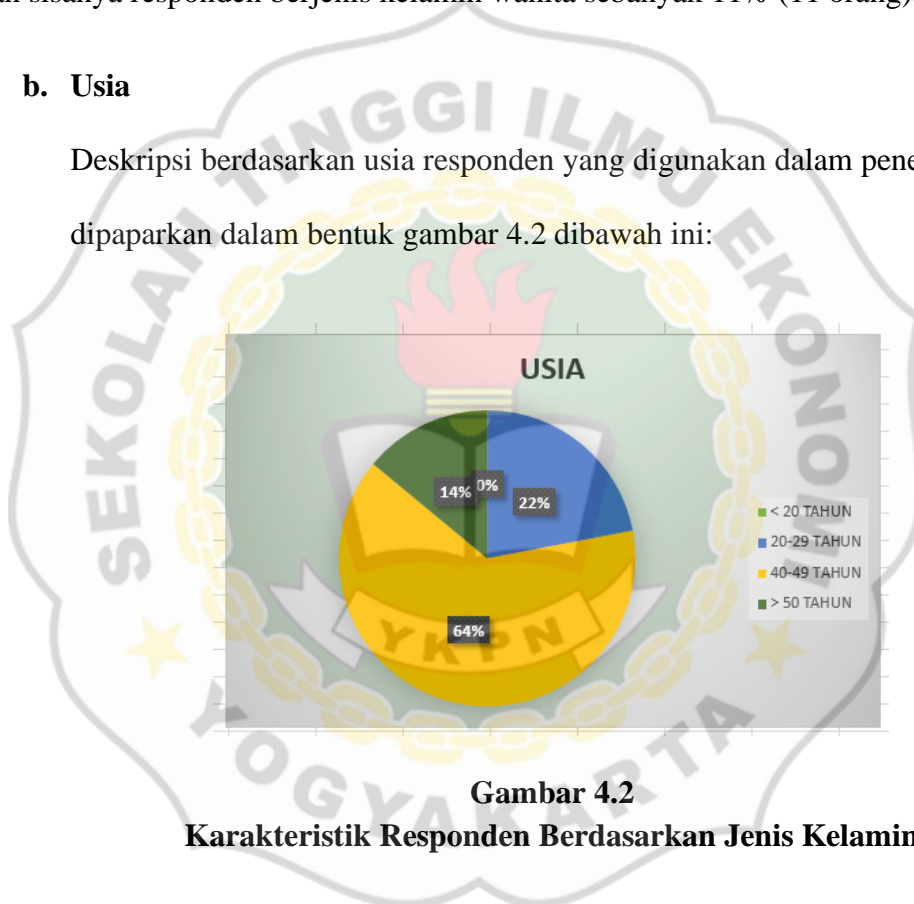
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin pria dengan prosentase sebesar 89% (89 orang) dan sisanya responden berjenis kelamin wanita sebanyak 11% (11 orang).

b. Usia

Deskripsi berdasarkan usia responden yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk gambar 4.2 dibawah ini:



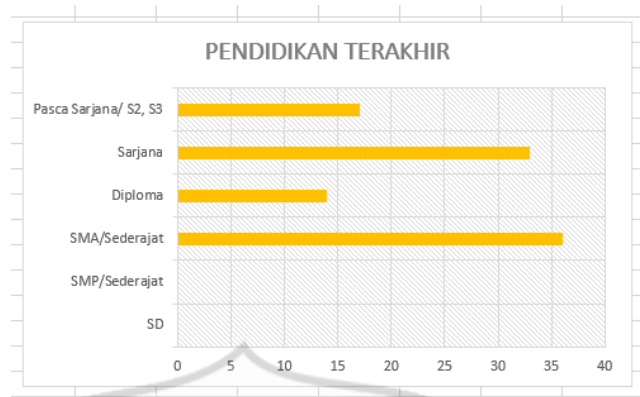
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 40-49 tahun dengan prosentase 64%, untuk kurang dari 20 tahun 0%, 20-29 tahun 22% dan sisanya 14% dengan rentas usia 50 tahun keatas.

c. Pendidikan Terakhir

Deskripsi berdasarkan pendidikan terakhir yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk gambar 4.3 dibawah ini:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

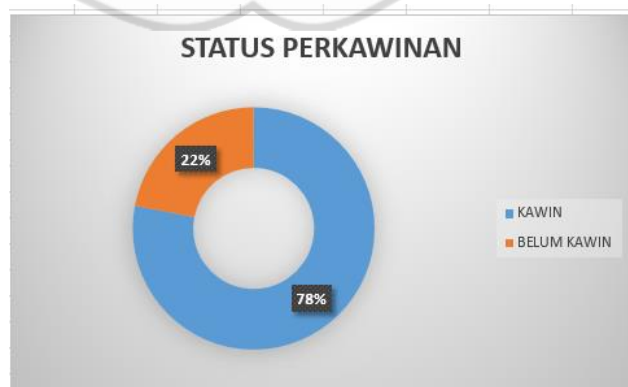


Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi dengan kriteria pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 36 responden, untuk pendidikan Diploma sebanyak 14 responden, 33 responden Sarjana, 17 orang Pasca Sarjana, dan sisanya untuk kriteria pendidikan SD dan SMP/Sederajat 0 responden.

d. Status Perkawinan

Deskripsi berdasarkan status perkawinan yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk gambar 4.4 dibawah ini:



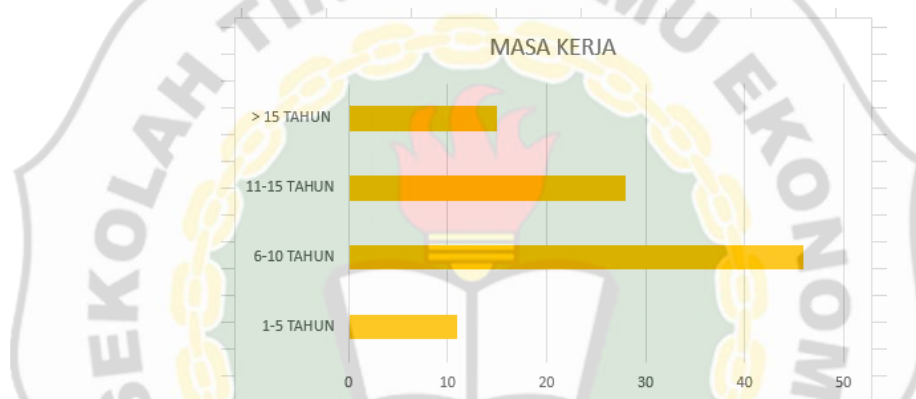
Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh status perkawinan “kawin” sebanyak 78 responden dan sisanya 22 responden memiliki status belum kawin.

e. Masa Kerja

Deskripsi berdasarkan masa kerja yang digunakan dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk gambar 4.5 dibawah ini:



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan dari gambar diatas, diperoleh hasil yaitu masa kerja 1-5 tahun memiliki sebesar 11 responden, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 46 responden, masa kerja 11-15 tahun memiliki sebesar 28 responden, masa kerja > 15 tahun memiliki sebesar 15 responden. Kesimpulan dari data yang didapat adalah penelitian ini didominasi responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 46 responden.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4.1.2 Uji Intrumen Data

2.1.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Corrected Item – Total Correlation	R-tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,000	.356**	0,1946	VALID
	X1.2	0,000	.520**		
	X1.3	0,000	.331**		
	X1.4	0,000	.558**		
	X1.5	0,000	.607**		
	X1.6	0,000	.580**		
	X1.7	0,000	.313**		
	X1.8	0,000	.537**		
	X1.9	0,000	.560**		
	X1.10	0,000	.477**		
Kebijakan Penggajian	X2.1	0,000	.823**		
	X2.2	0,000	.540**		
	X2.3	0,000	.516**		
	X2.4	0,000	.235**		
	X2.5	0,000	.777**		
	X2.6	0,000	.606**		
	X2.7	0,000	.706**		
	X2.8	0,000	.718**		
	X2.9	0,000	.811**		
	X2.10	0,000	.793**		
Lingkungan Kerja	X3.1	0,000	.680**		
	X3.2	0,000	.663**		
	X3.3	0,000	.859**		
	X3.4	0,000	.750**		
	X3.5	0,000	.807**		
	X3.6	0,000	.583**		
	X3.7	0,000	.790**		
	X3.8	0,000	.745**		
	X3.9	0,000	.745**		
	X3.10	0,000	.721**		
Kinerja Karyawan	Y1	0,000	.630**		
	Y2	0,000	.617**		
	Y3	0,000	.612**		
	Y4	0,000	.376**		
	Y5	0,000	.704**		
	Y6	0,000	.561**		

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Y7	0,000	.730**		
	Y8	0,000	.401**		
	Y9	0,000	.534**		
	Y10	0,000	.384**		

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dengan menggunakan analisis *total pearson correlation*, terhadap item pertanyaan. Membandingkan nilai r tabel dengan signifikasi 0,05 (*2-tailed*) dan nilai N = 100, maka diperoleh nilai r tabel = 0,1946, maka ditarik kesimpulan bahwa stres kerja, kebijakan penggajian, lingkungan kerja dan kinerja dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach alpha	Keterangan
X1	10	0,631	Reliabel
X2	10	0,805	
X3	10	0,905	
Y	10	0,724	

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji reliabilitas melihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja, kebijakan penggajian, lingkungan kerja dan kinerja dapat dilakukan $\geq 0,6$ maka ditarik kesimpulan bahwa variabel yang digunakan reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,367

Sumber: Data Primer diolah (2021)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dinyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,367 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1	0,453	1.436	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2	0,508	1.634	
X3	0,442	1.635	

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel < 10 , dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ maka ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig</i>
X1	0,737
X2	0,544
X3	0,550

Sumber: data primer diolah (2021)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan membandingkan nilai *absolute residual* dengan *alpha* sebesar 5%. Dalam tabel diatas seluruh nilai signifikansi variabel independen $> alpha$, maka ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4.1.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.6
Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	392,237	3	130.746	14.679	.000 ^b
Residual	855,073	96	8.907		
Total	1247,310	99			

(sumber: data diolah, (2021))

Berdasarkan dari tabel diatas dengan membandingkan nilai Sig dan tingkat signifikansi yang digunakan didapat bahwa nilai Sig = 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variable X1, X2, dan X3, berpengaruh secara simultan terhadap Y.

4.1.5 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.534	.513	1.73537

(sumber: data diolah, (2021))

Berdasarkan analisis berganda pada tabel diatas diketahui nilai $R^2 = 0,513$. Dapat diartikan bahwa pengaruh stres kerja, kebijakan penggajian, dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 51,3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4.1.6 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandart Coefficients		Standart Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error			
Constanta	10.386	4.922		2.110	.037
X1	.585	.149	.456	3.929	.000
X2	.221	.097	.253	2.273	.003
X3	.366	.134	.168	2.496	.006

(sumber: data diolah, (2021))

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,386 + 0,585X1 + 0,221X2 + 0,366X3 + \ell$$

4.1.7 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
X1	3.929	.000	H ₁ DITERIMA
X2	2.273	.003	H ₂ DITERIMA
X3	2.496	.006	H ₃ DITERIMA

(sumber: data diolah, (2021))

4.1.8 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kebijakan penggajian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. Berikut ini adalah penjelasan dari setiap variabel:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan penelitian dijelaskan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa, variabel Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,585 dan nilai t hitung = 3,929 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika tingkat stres kerja dapat di minimalisir maka kinerja karyawan akan meningkat karena tidak adanya beban internal dalam diri setiap individu yang berupa stres kerja. Hasil ini menunjukkan stres kerja termasuk faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta sudah mencakup semua indikator stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, frustrasi, tekanan dan desakan waktu, konflik pribadi dan kelompok, dan kualitas supervisi yang buruk. Berdasarkan penelitian, analisis regresi berganda pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan (Noor, Rahardjo, & Ruhana, 2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kebijakan Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Kebijakan Penggajian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kebijakan Penggajian (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,221 dan nilai t hitung = 2,273 dengan tingkat signifikansi 0,003.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kebijakan Penggajian merupakan faktor pendukung dari meningkatnya kinerja karyawan, ketika seorang karyawan mendapatkan kebijakan penggajian dengan layak maka mereka akan merasa sangat di hargai dan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Hasil ini menunjukkan kebijakan penggajian termasuk faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta sudah mencakup semua indikator kebijakan penggajian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kelayakan. Berdasarkan penelitian, analisis regresi berganda pada variabel kebijakan penggajian terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gumilar, 2018) dan (Maulana, 2016) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,366 dan nilai t hitung = 2,496 dengan tingkat signifikansi 0,006.

Karyawan yang merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya akan merasa senang ketika sedang melakukan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Pengaruh baik yang ada di lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja di PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta sudah kondusif dilihat dari lingkungan kerja seperti hubungan karyawan, peraturan kerja, keamanan, tingkat kebisingan lingkungan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja, penerangan dan sirkulasi udara. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta. Berdasarkan penelitian, analisis regresi berganda pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Qomariyah, 2020) dan (Afifah & Tielung, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian pengaruh variabel independen: stres kerja (X1), kebijakan penggajian (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), dan uji, sebagai berikut:

- a. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan.
- b. Variabel kebijakan penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan.
- c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Janti Yogyakarta, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A., & Tielung, M. (2014). Reward and Workplace Environment on Employee Performance at Faculty of Economics and Business SAM Ratulangi University. *Jurnal EMBA*, 2(4), 626-633.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Amalia, N. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*(625), 622-634.
- Arisona, A. S. (2008). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Bagian Terbang Angkut di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Atmaji, L. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-15.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(1), 1-10.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing* (1 ed.). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(939), 938-946.
- Gumilar, M. A. (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Maulana, M. F. (2016). *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Agus) Baron Nganjuk*. Kediri: Fakultas Eonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.

Qomariyah, Y. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap*. Yogyakarta: STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.

Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(699), 3-712.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Sutopo, Ed.) Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2014). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37-45.

