

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SULUT GO PUSAT MANADO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis

Oleh

SINTIKHE JACEY LUMINTANG
NIM. 20 053 172



POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV

2025

Sintikhe Lumintang, 2025 “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.” **Dibawah Bimbingan Silvy Truly Sambuaga SE,M.Si dan Dr. Mikke R. Marentek SE.,M.Si.**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo Pusat Manado, dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Hal ini berarti semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, Bank SulutGo

Sintikhe Lumintang, 2025 “ The influence of work stress and work environment on employee performance at PT. Bank Sulut Go Pusat Manado ” Dibawa Bimbingan Silvy Truly Sambuaga SE,M.Si dan Dr. Mikke R. Marentek SE.,M.Si.

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of job stress and work environment on employee performance at PT. Bank SulutGo Head Office in Manado. This research employs a quantitative approach with an associative method. The population in this study consists of all employees of PT. Bank SulutGo Head Office, with a sample of 34 respondents obtained through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 26. The results of the study show that job stress has a negative and significant effect on employee performance, while the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, job stress and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Bank SulutGo Head Office in Manado. This indicates that lower job stress levels and a better work environment will lead to improved employee performance.

Keywords: *job stress, work environment, employee performance, Bank SulutGo*

MOTTO

"Jangan takut, sebab Aku menyertai engkau, jangan bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan"

(Yesaya 41:10)

“Keberhasilan bukan milik orang pintar. Keberhasilan milik mereka yang terus berusaha”

(B. J. Habibie)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus yang Maha Esa yang selalu memberkati seluruh kehidupan yang saya jalani sampai saat ini,

Orang tua saya, untuk Mama dan Papa yang ku sayangi
Yang selama saya kuliah selalu memberikan support,
selalu memberikan yang terbaik untuk anak nya,
memberikan arahan motivasi, serta kakak yang juga
selalu memberikan motivasi.

Dan buat saudara saudara dan teman-teman yang selalu support satu sama lain.

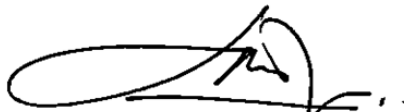
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Sintikhe Jacey Lumintang
telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, Oktober 2025

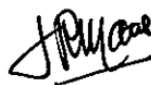
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1



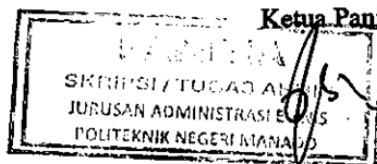
Silvy Truly Sambuaga SE, M.Si
NIP. 19610927 198811 2 001

Dosen Pembimbing 2



Dr. Mikke R. Marentek, SE, M.Si
NIP. 19631002 199003 2 001

Ketua Panitia



Juliet P.T Makinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 2002212 2 001

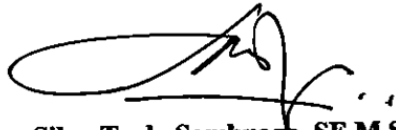
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT GO PUSAT MANADO

Oleh
SINTIKHE LUMINTANG
NIM. 20 053 172

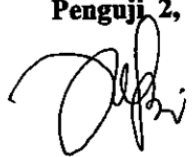
Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal Oktober 2025

Ketua/ Penguji 1,


Silvy Truly Sambuaga, SE, M.Si
NIP. 19631213 199403 2 001

Penguji 2,


Dr. Jufrina Mandulangi, SE, M.Si
NIP. 19610927 198811 2 001

Penguji 3,


Muhammad Kapa Bakary, SE, M.Si
NIP. 19640802 199403 1 002


Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis,
Diana Rowelina S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 19720915 200212 2 001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Update d: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sintikhe Jacey Lumintang
 NIM : 20053172
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Pusat Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



Sintikhe Jacey Lumintang
NIM. 20053172

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Sintikhe Jacey Lumintang
NIM : 20053172
Tempat Tanggal Lahir : Tomohon, 24 September 2002
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Jl. Kukuaseng, Kakaskasen Lingkungan V,
Tomohon
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Gmim 7 Tomohon
Tamat SMP Negeri 1 Tomohon
Tamat SMA Kristen 1 Tomohon
Mahasiswa Politeknik Negeri Manado
Nama Ayah : Jemmy Lumintang
Nama Ibu : Meitie Poluan
Alamat Orang Tua : Jl. Kukuaseng, Kakaskasen Lingkungan V,
Tomohon
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Bank Sulut Go Pusat
Manado



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Tuhan Yesus Kristus atas limpahan kasih karunia-nya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado.

Dalam Skripsi ini bertujuan untuk membahas Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Skripsi, Penulis sadari bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh Penulis. Karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada Penulis dalam penyelesaian Skripsi ini :

1. Dra.Maryke Alelo,MBA Sebagai Direktur Polteknik Negeri Manado.
2. Dr.Diane Tangian,SH.,M.Si Sebagai Wakil Drektur Bidang Akedemik.
3. Selvie R.Kalele,SE.,M.Si Sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum.
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait,ST.,MT Sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan.
5. Juliet P.T Makinggung,SE.,M.Si Sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama & Selaku Ketua Panitia
6. Diana Roweina S.Maramis,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi

Bisnis.

7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
8. Precylia Ribka Rambing, SE., MM selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis.
9. Silvy Truly Sambuaga, SE, M.Si selaku Dosen Ketua Penguji 1 & Pembimbing I dalam penyusunan Skripsi.
10. Dr. Mikke R. Marentek, SE., M.Si selaku Pembimbing 2 dalam penyusunan Skripsi.
11. Dr. Jufrina Mandulangi, SE, M.Si selaku Dosen Penguji 2.
12. Muhammad Kapa Bakary, SE, M.Si Dosen Penguji 3.

Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah tentu Skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Manado, Oktober 2025
Penulis,

SINTIKHE JACEY LUMINTANG
NIM 20052172

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
BIOGRAFI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Idenifikasi Masalah	7
1.3 RUMUSAN MASALAH	7
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Pembatasan Masalah	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.2 Konsep Lingkungan Kerja	17
2.3 Konsep Kinerja Karyawan	21
2.4 Hubungan Antar Konsep	25
2.5 Tinjauan Pustaka	27
Hasil Penelitian Yang Terdahulu	27
2.6 Kerangka Pikir	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	34
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	38
3.6 Pengukuran Variabel	42
3.7 Metode Analisis	43
3.7.1 Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2 Total Skor	44

3.7.3	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	45
1.	Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Stres Kerja (X_1)	46
2.	Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	47
3.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
4.	Uji Reabilitas	50
3.7.5	Analisis Korelasi	57
3.7.6	Regresi Linier Berganda	58
3.7.7	Pengujian Hipotesis	59
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.2	Hasil Analisis Deskriptif	76
4.2.1	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	80
4.2.4	Total Skor Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	85
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	92
1	Uji Normalitas dan Linearitas	92
2	Uji Multikolinearitas	94
3	Uji Heteroskedastisitas	95
4.2.2	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda	96
	Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kombinasi antara stres kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal di PT. Bank SulutGo Pusat Manado.	114
4.2.3	Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F	114
4.4.1	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja (X_1)	134
4.4.2	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X_2)....	136
4.4.3	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)	138

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Hasil Penelitian Yang Terdahulu.....	27
2.	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja (X1).....	39
3.	Kisi-kisi Lingkungan Kerja (X2).....	40
4.	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	42
5.	Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Stres Kerja (X ₁).....	46
6.	Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	48
7.	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
8.	Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1).....	52
9.	Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	52
10.	Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
11.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	57
12.	Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	74
13.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	74
14.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	75
15.	Deskripsi Variabel Penelitian Stres Kerja (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂) Dan Kinerja Karyawan (Y).....	77
16.	Instrumen Jawaban Responden Stres Kerja Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado	81
17.	Instrumen Jawaban Responden Lingkungan Kerja Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado	83
18.	Instrumen Jawaban Responden Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado	85
19.	Total Skor Kinerja Karyawan (Y)	90
20.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Stres Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	97
21.	Peningkatan Secara Parsial Stres Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	101
22.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap	

Kinerja Karyawan (Y).....	103
23. Peningkatan Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	106
24. Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	109
25. Peningkatan Secara Simultan Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).....	112
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji keberartiannya.....	115
27. Summary Output Coefficients Variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	116
28. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji keberartiannya.....	118
29. Summary Output Coefficients Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Y).....	119
30. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya	121
31. Summary Output Coefficients Variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pikir	33
2.	Struktur Organisasi PT. Bank Sulut Go.....	67
3.	Total Skor Stres Kerja (X_1)	87
4.	Total Skor Lingkungan Kerja (X_2)	88
5.	Total Skor Lingkungan Kerja(X_2)	89
6.	Total Skor Kinerja Karyawan (Y)	91
7.	Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Stres Kerja X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 Terhadap Kinerja Karyawan Y	93
8.	Normal Plot Regresi Residual Standar	96
9.	Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	102
10.	Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	108
11.	Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan(Y)	114
12.	Model Implementasi Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja(X_2) Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)	133

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Skor Stres Kerja X_1 Dari 34 Responden	148
2.	Skor Lingkungan Kerja X_2 Dari 34 Responden.....	149
3.	Skor Kinerja karyawan Y Dari 34 Responden	150

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman persaingan global saat ini, dalam bidang perbankan harus meningkatkan kualitas layanan dan performa karyawan agar tetap dapat bersaing. Dalam dunia pekerjaan yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan mutu sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi. Globalisasi yaitu proses yang menghubungkan semua negara, masyarakat, dan individu secara lebih dekat karena perkembangan teknologi, komunikasi, transportasi, dan perdagangan. Dalam kondisi globalisasi, batas-batas wilayah dan budaya menjadi tidak jelas lagi, sehingga ide, informasi, produk, dan layanan bisa menyebar dengan cepat ke seluruh dunia. Teknologi sekarang ini memberi banyak keuntungan, seperti membuat komunikasi lebih mudah, mempercepat tugas, dan meningkatkan kualitas hidup. Tapi, kalau tidak dipakai dengan bijak, teknologi juga bisa ada dampak buruknya, contohnya seperti kecanduan menggunakan perangkat elektronik, berkurangnya interaksi langsung dengan orang lain, atau masalah terkait keamanan data. Perusahaan yang menggunakan teknologi digital bisa mencapai pasar yang lebih luas, sedangkan orang yang mengerti teknologi bisa dengan lebih mudah mendapatkan informasi dan kesempatan bekerja. Menurut Held, (2013 wikipedia), globalisasi adalah transformasi dalam struktur spasial hubungan sosial: intensitas, dampak, dan jangkauan antar wilayah.

Stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang menurut (Aldi and Susanti, 2019). Stres yang terkait dengan pekerjaan adalah keadaan di mana karyawan mengalami ketegangan atau tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pribadi. Stres ini terjadi ketika individu merasa tidak sanggup untuk menghadapi beban atau tekanan yang ada di tempat kerja. Stres dapat memiliki dua pandangan, yaitu yang baik dan yang buruk, tergantung bagaimana setiap orang memandangnya. Dari sisi yang buruk, stres dapat memberikan tekanan yang berat kepada seorang karyawan, yang kemudian bisa mengakibatkan masalah fisik dan mental. Namun, di sisi yang baik, stres yang muncul di tempat kerja bisa berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan, sehingga membuat kinerjanya menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pegawai yang bisa memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak. Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, faktor-faktor lingkungan yang seharusnya diperhatikan meliputi kenyamanan tempat kerja, kualitas perlengkapan yang baik, aspek keselamatan di lingkungan kerja, serta hubungan yang positif antara karyawan dengan atasan dan antar sesama karyawan di seluruh organisasi.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Melalui kinerja ini, kita dapat melihat seberapa besar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Fitrianda, 2013) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang melaksanakan dicapai seseorang dalam tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan atau hasil pekerjaan karyawan adalah apa yang dicapai oleh seorang individu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar atau target yang ditentukan oleh organisasi.

PT. Bank Sulut, sebelumnya dikenal sebagai PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara, didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah menurut Akta no. 88 pada tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido, notaris pengganti Raden Kadiman, yang berlokasi di Jakarta. Akta tersebut diperbaharui dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 22 pada tanggal 4 Agustus 1961, juga oleh Raden Kadiman, dan kemudian dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 46 pada 10 Oktober 1961, oleh Raden Hadiwido yang merupakan pengganti Raden Kadiman. Pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia diterima dengan penetapan No. J. A. 5/109/6 pada tanggal 13 Oktober 1961. Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 1962 yang mengatur

pokok-pokok Bank Pembangunan Daerah jo. Undang-undang no. 13 tahun 1964, yang mencakup pembentukan provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara, lembaga itu berganti menjadi Perusahaan Daerah Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara sesuai dengan Peraturan Daerah yang ditetapkan pada 2 Juni 1964. Perubahan terakhir dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999, yang memperbaharui bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Dengan status perseroan terbatas, pendirian Bank Sulut terjadi melalui Akta No. 7 pada 14 April 1999, yang dicatat di hadapan Joanes Tommy Lasut, SH, notaris di Manado. Pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman R. I melalui Keputusan No. C-8296. HT. 01. 01. TH'99 pada tanggal 14 Mei 1999, dan diumumkan dalam Berita Negara R. I. No. 63 tanggal 6 Agustus 1999 serta Tambahan Berita Negara R. I. No. 4772. Modal Dasar ditetapkan sebesar Rp. 100 milyar. Saham terdiri dari Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota sebagai pemegang saham Seri A dengan maksimal 55%, sedangkan pemegang saham Seri B, termasuk koperasi, berkontribusi hingga 45%. Total saham terdiri dari 550. 000 Saham Seri A dengan nilai nominal Rp. 100. 000 dan 450. 000 Saham Seri B juga dengan nilai nominal Rp. 100. 000. Perubahan status hukum Bank Sulut dicetuskan untuk memenuhi syarat program rekapitalisasi perbankan akibat risiko mengenai pemenuhan modal minimum (KPPM) yang kurang dari 8%. Sesuai dengan Peraturan Daerah No. 84 tahun 1998 mengenai Program Rekapitalisasi Bank Umum, serta Surat Keputusan

Bersama dari Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia No. 135/KMK. 017/1999 dan No. 32/17/KEP/GBI pada 9 April 1999, Bank Sulut telah melaksanakan Perjanjian Rekapitalisasi. Pada tahun 2004, pemerintah RI melalui Menteri Keuangan menjual seluruh saham negara di Bank Sulut berdasarkan Perjanjian Jual Beli seluruh Saham Negara dan Pelunasan Obligasi Negara pada 30 Juni 2004. Setelah melepaskan diri dari program rekapitalisasi perbankan, Bank Sulut mengalami beberapa perubahan dalam Anggaran Dasar terkait dengan perubahan struktur kepemilikan saham pasca divestasi. Terakhir, modal dasar meningkat dari Rp. 100 milyar menjadi Rp. 300 milyar dengan mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. C-24640 HT. 01. 04. TH. 2006 pada tanggal 23 Agustus 2006, yang juga diumumkan dalam Berita Negara RI pada tanggal 23 Oktober 2006 No. 85 Tambahan No. 11432/2006. Berdasarkan hasil dari Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang diadakan pada tanggal 8 Mei 2015 oleh PT Bank Sulut, serta Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor AHU-0935695. AH. 01. 02. TAHUN 2015 yang dikeluarkan pada 23 Mei 2015, dan juga Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan nomor 17/KDK. 03/2015 yang diratifikasi pada 23 September 2015, PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT Bank Sulut) telah resmi berganti nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (BANK SULUTGO).

Banyak orang masih merasakan tekanan stres kerja karena pekerjaan di perusahaan ini yaitu adanya tekanan dari atasan seperti pegawai diberikan tugas besar dan harus selesai dalam satu atau dua hari, meskipun sebenarnya butuh waktu lebih lama terjadilah tekanan yang dirasakan pegawai yang terpaksa bekerja lembur terus - menerus dan juga adanya target yang sangat ketat seperti pegawai harus mencapai target yaitu mencari nasabah untuk membuka rekening, target yang harus dicapai sangat banyak sehingga membuat stress pegawai bertambah karena jika pegawai tidak mencapai target akan di berikan konsekuensi.

Di tempat kerja, ada beberapa hal yang bisa memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, banyak karyawan sering lupa membawa kartu identitas. Jika bertemu dengan atasan, pegawai yang tidak membawa kartu bisa mendapat sanksi karena melanggar aturan. Selain itu, mereka juga tidak bisa menggunakan lift karena harus menunjukkan kartu identitas. Suhu ruangan yang terlalu dingin juga bisa mengganggu pekerjaan. Pegawai yang merasakan kedinginan bisa terkena penyakit seperti flu atau batuk, yang berdampak pada ketidakhadiran mereka di tempat kerja.

Kurangnya keselarasan antar karyawan, terutama di dalam satu divisi, sering menimbulkan perselisihan. Hal ini terjadi karena perbedaan gaya kerja masing-masing orang. Ada yang bekerja cepat namun kurang memperhatikan detail, sementara ada pula yang sangat teliti dan perfeksionis. Akibatnya, ketika terjadi

kesalahan, mereka cenderung saling menyalahkan dan berdebat.

Berdasarkan uraian hasil pengamatan dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada (PT. Bank Sulut Go Pusat Manado).**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, masalah yang akan diteliti dalam kajian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Tingginya stres di tempat kerja bagi sebagian karyawan dapat mengurangi produktivitas dan efektivitas. Ini terjadi karena adanya tekanan dari atasan, target yang sangat ketat.
2. Dalam lingkungan kerja karyawan sering lupa membawa kartu identitas, suhu ruangan terlalu dingin.
3. Penurunan kinerja karyawan, kurangnya keharmonisan di antara para karyawan.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan tentang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, masalah yang akan diteliti dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. bank sulut go pusat manado?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. bank sulut go pusat manado?
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. bank sulut go pusat manado?

1.5 Batasan Masalah

1. Ruang Lingkup Wilayah:

Penelitian ini hanya dilakukan di kantor pusat PT Bank SulutGo yang berlokasi di

Manado, dan tidak mencakup kantor cabang lainnya.

2. Objek Penelitian:

Responden penelitian dibatasi pada karyawan tetap yang bekerja di divisi operasional dan layanan, tidak termasuk karyawan kontrak, outsourcing, atau manajemen tingkat atas.

3. Variabel yang Diteliti:

1.) Variabel independen (X): Stres kerja dan lingkungan kerja.

2.) Variabel dependen (Y): Kinerja karyawan.

4. Waktu Penelitian:

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu, yaitu selama triwulan ketiga tahun 2025 (Juli–September), sehingga hasilnya bersifat situasional dan mungkin berubah seiring waktu.

5. Pendekatan Penelitian:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dan analisis statistik, sehingga tidak menggali secara mendalam aspek kualitatif seperti wawancara mendalam atau studi kasus individu.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat di dalam pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

Studi ini berguna untuk memperluas pemahaman dan memperdalam pengetahuan serta pengalaman penulis. Selain itu, penelitian ini dapat membantu dalam menyelesaikan isu-isu ilmiah dan meningkatkan pengetahuan tentang dampak Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

2) Bagi Pihak Akademik

Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Stres Kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

3) Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta

dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan Stres kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja dalam perusahaan. (Priansa 2017:312) stres kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Konflik di tempat kerja dan pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, kondisi atau keadaan tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap karyawan baik secara fisik maupun mental. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top of management sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Selanjutnya dijelaskan oleh Sondang P. Siagian (2016: 300) “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan

maupun luarnya.”Jadi dapat disintesis bahwa stres kerja adalah suatu bentuk perubahan fungsi normal yang bersifat fisik, psikologis dan perilaku yang diakibatkan oleh interaksi antara kondisi kerja dan karakteristik pekerja di tempat kerja. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada karyawan di tempat kerja karena mempengaruhi persyaratan pekerjaan dan kondisi lingkungan.

2.1.2 Faktor- faktor penyebab Stres Kerja

Terjadinya stres muncul dikarenakan ada berbagai faktor penyebabnya. Marilah kita membahas masing-masing perangkat faktor tersebut, yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres Stephen P. Robbins, (1998:306) :

- a) Faktor Lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para pegawai/ karyawan dalam organisasi tersebut. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan
- b) Faktor organisasional. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan.

2.1.3 Dimensi Stres Kerja

Stephen P. Robbins (1998: 309-311) menyebut beberapa konsekuensi dari stres yang juga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat dalam organisasi, yaitu :

a) Gejala Fisiologis.

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Hal ini terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu ke kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b) Gejala Psikologis.

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Disamping itu, stres juga muncul dalam bentuk keadaan psikologis lain, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa banyak orang ditempatkan dalam pekerjaan

yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau dimana kurang adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkat rendah kepada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan.

c) Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya pegawai/karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Adapun menurut Stephen P. Robbins, (1998: 308), ada lima variabel yang dapat membedakan kemampuan individu dalam menghadapi stres yaitu :

a) Pengalaman kerja

Dikatakan orang bahwa pengalaman merupakan guru yang sangat baik. Bukti menunjukkan bahwa pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan secara negatif dengan stres kerja. Hal ini dilihat dari dua bukti pendukung, yaitu pegawai/karyawan yang tetap lebih lama dalam organisasi, lebih tahan stres dan pengalaman akan mengajarkan orang untuk mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres.

b) Dukungan sosial.

Akan banyak bukti yang menunjukan bahwa dukungan sosial yaitu hubungan kolegia dengan rekan sekerja atau penyelia, dapat menyangga dampak stres. Logika yang mendasari variabel pelunak ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan dari pekerjaan-pekerjaan bertegangan tinggi. Bagi individu yang kolega kerjanya tidak membantu atau bahkan aktif bermusuhan, dukungan sosial dapat ditemukan diluar pekerjaan itu. Keterlibatan dengan keluarga, teman, dan komunitas dapat memberikan dukungan itu, teristimewa pada mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi, yang tidak terdapat tempat kerja dan ingin dapat membuat stresor pekerjaan lebih dapat di terorir.

c) Ruang (locus) kendali.

Locus kendali sebagai suatu atribut kepribadian. Orang yang memiliki locus kendali internal yakin bahwa mereka mengendalikan tujuan akhir mereka

sendiri, lebih tahan terhadap stres. Sedangkan mereka yang memiliki locus pengendalian eksternal yakin, bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar yang cenderung mudah stres.

d) Keefektifan diri.

Istilah ini merujuk kepada keyakinan individu bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan tugas tertentu, sehingga ia memiliki kemampuan menangani stres.

e) Tingkat kepribadian orang dalam menyikapi permusuhan dan kemarahan.

Orang yang memiliki tingkat permusuhan dan kemarahan yang tinggi cenderung mencurigai dan tidak mempercayai orang lain. Permusuhan dan kemarahan ini dapat mengalami stres dalam berbagai situasi.

2.2 Konsep Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya .(Sofyan and Masalah, (2013) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan

karena2 dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). Selanjutnya dijelaskan oleh Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Jadi dapat disintesis bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai selama sehari-hari bekerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik, yang kesemuanya berdampak langsung atau tidak langsung. Kita dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat dampak yang signifikan. Lingkungan secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap karyanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Lingkungan Kerja

Menurut Soetjibto, (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kenyamanan karyawan Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artia lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan

maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku karyawan Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.
3. Kinerja karyawan Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.
4. Tingkat stres karyawan Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

2.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Kartika & Ines, Dimensi lingkungan kerja terdiri dari 6 hal :

- a. Hubungan karyawan;
- b. Tingkat kebisingan lingkungan;
- c. Peraturan kerja;
- d. Pencerangan;
- e. Sirkulasi udara;
- f. Keamanan;

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito, (2000) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang.

2. Hubungan dengan rekan kerja. Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan dapat ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.
3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan. Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menimbulkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebuah salam atau sapaan dapat berimbas baik bagi psikis karyawan dan akan menganggap sapaan tersebut adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan.
4. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Pengertian Kinerja Konsep Kinerja Karyawan

2.3.1 Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” (Crimson Sitanggang, 2005).

Menurut Crimson, “Setiap perusahaan didalam rekrutmen sumber daya manusia pastilah akan memilih orang- orang yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini bertujuan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat mengemban tugas organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana, untuk itu kinerja karyawan merupakan keharusan agar dapat terwujud kinerja organisasi.”

Cormick dan Tiffin dalam Edy Sutrisno (2010:172) mengemukakan kinerja adalah “Kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, adapun kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan, kemudian Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesisakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan yang mempunyai kualitas dalam bekerja dalam suatu organisasi atau Perusahaan yang telah bekerja sesuai dengan kurun waktu atau waktu yang ditentukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Kinerja Karyawan Kinerja

Merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya menurut Mangkunegara (2005:13), menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

- 1) Faktor kemampuan yaitu Secara psikologis, kemampuan (*ability*) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).
- 2) Faktor motivasi yaitu Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Faktor Internal yaitu Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang
- 4) Faktor Eksternal yaitu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja pegawai, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

a. Kuantitatif, indikatornya meliputi:

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- 2) Waktu dalam bekerja.

- 3) Jumlah kesalahan.
- 4) Jumlah dan jenis pekerjaan.

b. Kualitatif, indikatornya meliputi:

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Kemampuan dan ketrampilan bekerja
- 4) Kemampuan mengevaluasi

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mahmudi (2010:52), Indikator-indikator secara efisien dan efektif yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah:

- 1) Kualitas merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi marketing, engineering, manufacture, dan maintenance, di mana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan kebutuhan dan harapan.
- 2) Kuantitas, Pemakaian barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan atau harapan kantor.

- 3) Waktu, Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan harus diselesaikan sesuai waktu yang diberikan.
- 4) Sumber daya (sarana prasarana) Proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien.

2.4 Hubungan Antar Konsep

2.4.1 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, stres kerja merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan perlu memiliki kinerja karyawannya sendiri, dan jika kinerja karyawan yang baik/tinggi akan membawa keuntungan bagi perusahaan, maka perusahaanlah yang seharusnya mendapatkan keuntungan. Sebaliknya kinerja pegawai yang buruk dapat mengakibatkan kerugian. Oleh karena itu, perlu dilakukan pertimbangan terhadap kinerja karyawan, seperti melakukan survei terhadap variabel stres kerja. Risiko stres disebabkan oleh keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut emosi. Proses ini terjadi secara bertahap, terakumulasi dan memburuk seiring berjalannya waktu. Dalam jangka pendek, tanpa adanya manajemen yang serius, stres yang ditinggalkan perusahaan akan membuat karyawan menjadi depresi, kehilangan motivasi, mudah tersinggung, dan tidak mampu bekerja pada kinerja puncak sehingga berdampak pada

kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan tidak lagi mampu menanggung stres pekerjaan dan tidak lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap stres yang semakin parah, pekerja bisa jatuh sakit atau meninggalkan pekerjaannya.

2.4.2 Hubungan Antara Variabel Lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja termasuk faktor yang dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, maka karyawan secara tidak langsung akan senang dalam bekerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Jika karyawan sudah termotivasi dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedarmayanti, (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

2.4.3 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Lingkungan kerja dan stres kerja menjadi hal yang penting dalam suatu lembaga.

Seorang karyawan akan memunculkan perilaku pada kinerjanya apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan aman berada dalam lingkungan tersebut. Selain lingkungan kerja yang dapat mewujudkan perilaku pada kinerjanya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja perasaan tenaga kerja atau seseorang yang dimiliki tiap individu atau karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menimbulkan pekerjaannya tidak optimal.

2.5 Tinjauan Pustaka

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa, beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis seperti pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Penelitian Yang Terdahulu

JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Image Collection Di BatuBulan, Gianyar A.A.Made Alit Putra(Puspitawati et al., 2022)	Stres kerja sebagai variabel independent, menggunakan metode penelitian kuesioner.	Lingkungan kerja fisik dan kesehatan kerja terhadap kepuasan karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Hasil ini mempunyai makna semakin meningkat stres kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada
“Pengaruh Lingkungan Kerja, Sress Kerja, dan motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta) (Cahya et al., 2021)	Lingkungan kerja dan Stres Kerja sebagai variabel independent, karyawan sebagai variabel dependen menggunakan kuesioner	Stres kerja sebagai variabel independent, menggunakan teknik sampel sebanyak 50 orang	Lingkungan kerja, Stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta.

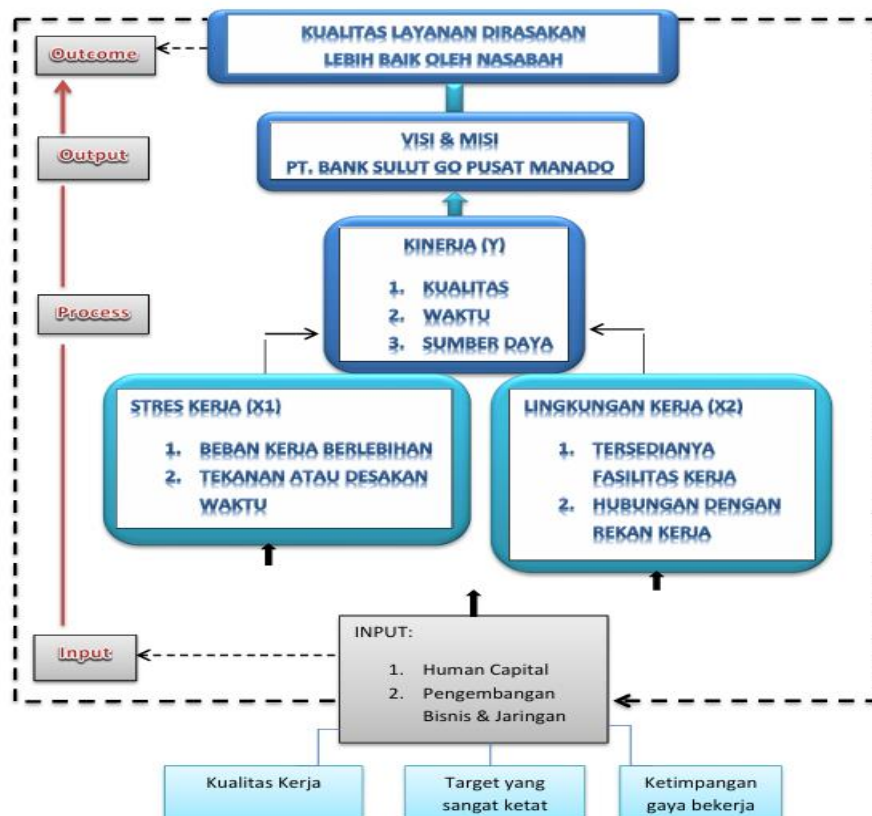
“PENGARUH STRES KERJA DANKERJA LINGKUNGAN KINERJA TERHADAP KARYAWAN OPERATOR PDDIKTI LLDIKTIWILAYAH YOGYAKARTA” (Ihsan, A, et al., 2018)	Stres kerja dan Lingkunganteknik Kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. data primersampel menggunakan instrumen Vquesioner dan datasebanyak sekunder menggunakan dokumentasi dan studi pustaka yang dibukukan.	Stres kerja dan lingkungan kerja denganberpengaruh surveyterhadap karyawan operator iniPDDIKTI LLDIKTI 84Wilayah V Yogyakarta
---	---	---

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.” (Soelton & Yasinta, 2018)	Stres Kerja sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan variabel independen. pengumpulan data menggunakan kuisisioner sebagai instrumen	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan data penelitian lapangan (field research) dan penelitian kepuustakaan (library research).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
---	--	--	--

“Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka” (Rahmawati et al., 2021)	Lingkungan Kerja dan Stres kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Motivasi kerja sebagai variabel independen, menggunakan sampel sebanyak 53 orang	Hasil penelitian menunjukan Lingkungan Kerja, Stres kerja dan motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan
“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai” (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)	Stres Kerja dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	menggunakan sampel sebanyak 32 orang	Hasil penelitian menunjukan a lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai namun akan lebih baik jika perhatian terhadap lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi agar semangat kerja pegawai dapat meningkat.

“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.” (Ihsan, Fahrur Rozi, et al., 2018)	Variabel Stres Kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen,	Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus Slovin.	Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
“Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)” (Ariansy & Kurnia, 2022)	Variabel Stres Kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesione	Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 47 orang. Kriteria sampel yang digunakan untuk memilih responden dalam penelitian ini yaitu purposive	Hasil Uji Statistik F persamaan 1 dan 2 menunjukkan bahwa F hitung persamaan 1 lebih besar daripada $F_{tabel} = F(k;n-k) = (3;44) = 2,82$, dan persamaan 2 menunjukkan bahwa F hitung persamaan 2 lebih besar daripada $F_{tabel} = F(k;n-k) = (3;44) = 2,82$ yang

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan potensi sumber daya yang dimiliki. Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu menjalankan kegiatan operasional yang dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pikir

Sumber : Pengolahan Data Pribadi 2025

2.7 Hipotesis

Menurut Santoso (2012:20), hipotesis merupakan *Research Question* yang diajukan. Hipotesis berasal dari kata hipo (=lemah) dan tesis (pernyataan). Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Diduga Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.
- 2) Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.
- 3) Diduga Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado yang terletak di Jalan Pierre Tendean no 100 Manado Waktu penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan mulai dari bulan Januari tahun 2025 sampai bulan Mei 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data yang bersamaan dengan penelitian sampai dengan penyusunan proposal dan Skripsi.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Metode deskriptif (*Descriptif Metode*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan.

2) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Riduwan (2009:5), data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Skala pengukuran variabel penelitian Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

- 1) Menurut Sugiyono (2016: 225), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap Karyawan yang diolah langsung oleh Penulis dan menggunakan Google Form lewat *online*. Data Kinerja Karyawan data mengenai kinerja karyawan, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target merupakan data primer yang penting. Data Beban Kerja dapat diperoleh dari pengukuran langsung dan estimasi, seperti jumlah tugas waktu kerja, dan tingkat kesulitan pekerjaan. Yang terakhir Data Gaji informasi mengenai gaji karyawan, termasuk besaran gaji, sistem insentif, dan keadilan gaji, juga merupakan data primer yang relevan.
- 2) Data Sekunder menurut Sugiyono (2016:225), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data,

misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen., lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2012:224), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.
- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Bank Sulut Go Pusat Manado Yang termasuk dalam sampel penelitian.
- 3) Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan

Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan. Dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut,(Prof.Dr. Sugiyono, (2018).

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 34 orang karyawan dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh, dengan menggunakan metode *Stratified Random Sampling* pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Populasi yang akan diteliti *relative heterogen* karena terdiri dari beberapa tingkat jabatan dan golongan.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab- sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya Fahmi (2013:256).Selanjutnya dari Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan.Stres Kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Pengalaman kerja, 2) Dukungan sosiasl, 3) Ruang (locus) kendali, 4) Keefektifan diri, 5) Tingkat kepribadian orang dalam menyikapi permusuhan dan kemarahan.

Tabel 2

Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Stres Kerja	Pengalaman kerja	a) Relevensi pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan kerja karyawan	1
		b) Kenyamanan karyawan	2
	Dukungan sosial	a) Pertolongan atau bimbingan di tempat kerja	3
	Ruang (locus) kendali	a) Penyaluran hak individu di tempat kerja	4
	Keefektifan diri	a) Kemampuan adaptasi karyawan	5
		b) Kesempatan karyawan untuk berkembangn	6

Tingkat kepribadian orang dalam menyikapi permusuhan dan kemarahan.	a) Kendali emosional karyawan	7
	b) Rasa ingin tau karyawan terhadap permasalahan private	8

Sumber Data: Stephen P. Robbins, (1998: 308),

3.5.2 Definisi Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman Wursanto, (2009). Lingkungan Kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, 4) Tersedianya fasilitas kerja.

Tabel 3

Kisi-kisi Lingkungan Kerja (X2)

Variabe	Indikator	Sub Indikator	Item
---------	-----------	---------------	------

Variabe	Indikator	Sub Indikator	Item
Lingkunga nKerja	Suasana Kerja	a) Gaya kepemimpinan dan praktik manajemen	1
		b) Kebersihan kantor	2
		c) Work life balance	3
	Hubungan dengan rekan kerja	a) Komunikasi yang jelas dan efektif	4
		b) Kemampuan menghargai pendapat	5
		c) Kerjasama tim dalam mencapai tujuan bersama	6
		d) Resolusi konflik	7
	Hubungan antara bawahan dan pimpinan	a) Tipe kepemimpinan yang diterapkan	8
		b) Pengambilan keputusan dalam mememberdayakan bawahan	9
		c) Keadilan dan kesetaraan di tempat kerja	10
	Tersedianya fasilitas kerja	a) Penerapan digitalisasi kantor	11
		b) Tersedianya fasilitas mendukung seperti ruang istirahat, kantin dan area serbaguna	12

Sumber Data: Nitisemito (2000: 22)

3.5.3 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu

bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2014) Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Sumberdaya (sarana prasarana).

Tabel 4

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Karyawan	Kualitas	a) Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1
		b) Disiplin dalam bekerja	2
		c) Hasil kerja yang dihasilkan akurat dan jarang membuat kesalahan	3
	Kuantitas	a) Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	4
		b) Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan	5
	Waktu	a) Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	6
		b) Tidak menunda-nunda pekerjaan	7
		c) Menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk kegiatan diluar waktu kerja	8
	Sumber Daya (sarana prasarana)	a) Sarana kerja mendukung untuk mengerjakan tugas yang diberikan	9
		b) Semua sarana kerja telah tersedia oleh kantor untuk menunjang pekerjaan	10
		c) Semua sarana yang telah tersedia berfungsi dengan baik	11

Sumber Data: Mahmudi (2010:52)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini

berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument penelitian.

Pengukuran variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Siregar (2011:138), menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju diberi bobot 5
- b) Setuju diberi bobot 4
- c) Kurang Setuju diberi bobot 3
- d) Tidak Setuju diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja

(X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software Komputer SPSS 26. SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) , merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap, menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Mengitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X_1 , X_2 dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan mengitung nilai *Central tendency* seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan.

Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

3.7.4 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Demikian juga kuesioner riset. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang di teliti. Suliyanto (2009:146)

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai $r (0,05, 34)$ pada Table *Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,320$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,320 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

rx_y : nilai korelasi x dan y

N : jumlah sampel

X : nilai per butir

Y : total nilai kuisioner masing-masing responden

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir

pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable, yaitu Stres

Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut

:

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Stres Kerja (X₁)

Untuk jelasnya validitas variabel Stres Kerja (X₁) dapat dilihat koefisien

validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

tabel 5

Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Daftar Pernyataan	Stat. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	JAWABAN PERTANYAAN 1	0,32	0,39	30	VALID
2	JAWABAN PERTANYAAN 2	0,32	0,42	30	VALID
3	JAWABAN PERTANYAAN 3	0,32	0,70	30	VALID

4	JAWABAN PERTANYAAN 4	0,32	0,71	30	VALID
5	JAWABAN PERTANYAAN 5	0,32	0,68	30	VALID
6	JAWABAN PERTANYAAN 6	0,32	0,70	30	VALID
7	JAWABAN PERTANYAAN 7	0,32	0,76	30	VALID
8	JAWABAN PERTANYAAN 8	0,32	0,50	30	VALID
9	JAWABAN PERTANYAAN 9	0,32	0,39	30	VALID
10	JAWABAN PERTANYAAN 10	0,32	0,54	30	VALID
11	JAWABAN PERTANYAAN 11	0,32	0,69	30	VALID
12	JAWABAN PERTANYAAN 12	0,32	0,49	30	VALID
13	JAWABAN PERTANYAAN 13	0,32	0,39	30	VALID
14	JAWABAN PERTANYAAN 14	0,32	0,48	30	VALID
15	JAWABAN PERTANYAAN 15	0,32	0,67	30	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 tahun 2025

Berdasarkan Table 6, Untuk mengukur nilai validitas Stres Kerja (X_1) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai r (0,05,30) pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,32$. Jika hasil validitas berada di atas 0,32 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Stres Kerja (X_1) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,32$. Sehingga variable Stres Kerja (X_1) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk jelasnya validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat

koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

tabel 6

Uji Validitas Instrumen Jawaban
Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Daftar Pernyataan	Stat. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	JAWABAN PERTANYAAN 1	0,32	0,55	30	VALID
2	JAWABAN PERTANYAAN 2	0,32	0,37	30	VALID
3	JAWABAN PERTANYAAN 3	0,32	0,56	30	VALID
4	JAWABAN PERTANYAAN 4	0,32	0,49	30	VALID
5	JAWABAN PERTANYAAN 5	0,32	0,44	30	VALID
6	JAWABAN PERTANYAAN 6	0,32	0,82	30	VALID
7	JAWABAN PERTANYAAN 7	0,32	0,77	30	VALID
8	JAWABAN PERTANYAAN 8	0,32	0,55	30	VALID
9	JAWABAN PERTANYAAN 9	0,32	0,54	30	VALID
10	JAWABAN PERTANYAAN 10	0,32	0,41	30	VALID
11	JAWABAN PERTANYAAN 11	0,32	0,45	30	VALID
12	JAWABAN PERTANYAAN 12	0,32	0,58	30	VALID
13	JAWABAN PERTANYAAN 13	0,32	0,74	30	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 tahun 2025

Berdasarkan Table 7, untuk mengukur nilai validitas Lingkungan Kerja (X_2) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai $r_{(0,05,30)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,32$. Jika hasil validitas

berada di atas 0,32 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,32$. Sehingga variable Lingkungan Kerja (X_2) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk jelasnya validitas variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut :

tabel 7

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Stat. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	JAWABAN PERTANYAAN 1	0,32	0,71	30	VALID
2	JAWABAN PERTANYAAN 2	0,32	0,36	30	VALID
3	JAWABAN PERTANYAAN 3	0,32	0,36	30	VALID
4	JAWABAN PERTANYAAN 4	0,32	0,72	30	VALID
5	JAWABAN PERTANYAAN 5	0,32	0,71	30	VALID
6	JAWABAN PERTANYAAN 6	0,32	0,36	30	VALID
7	JAWABAN PERTANYAAN 7	0,32	0,43	30	VALID
8	JAWABAN PERTANYAAN 8	0,32	0,64	30	VALID
9	JAWABAN PERTANYAAN 9	0,32	0,40	30	VALID
10	JAWABAN	0,32	0,71	30	VALID

	PERTANYAAN 10				
11	JAWABAN PERTANYAAN 11	0,32	0,68	30	VALID
12	JAWABAN PERTANYAAN 12	0,32	0,70	30	VALID
13	JAWABAN PERTANYAAN 13	0,32	0,77	30	VALID
14	JAWABAN PERTANYAAN 14	0,32	0,45	30	VALID
15	JAWABAN PERTANYAAN 15	0,32	0,67	30	VALID
16	JAWABAN PERTANYAAN 16	0,32	0,77	30	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 tahun 2021

Berdasarkan Table 8, untuk mengukur nilai validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 responden sehingga nilai $r_{(0,05,30)}$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,32$. Jika hasil validitas berada di atas 0,32 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,32$. Sehingga variable Kinerja Karyawan (Y) sudah layak untuk dijadikan variable penelitian.

4. Uji Reabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reabilitas yang baik, (Suliyanto,

2009:149).

Menurut Arikunto (2010:221), Reliabelitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari se suatu yang ingin diukur.

Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiyono 2014). Instrument penelitian variabel tersebut dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$. Hal ini dapat diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = Keandalan *alpha Cronbach*
- r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
- k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan

instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6. Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*.

1. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja(X_1)

Uji reliabilitas dari variable Stres kerja(X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8

Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,7	Reliability

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 tahun 2025

Dari table 3.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Stres Kerja yaitu 0,7 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9

Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja(X_2)	0,8	Reliability

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 tahun 2025

Dari table 3.10 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kompensasi yaitu 0,8 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Turn Over (Y) dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 10

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (Y)	0,8	Reliability

--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 tahun 2025

Dari table 11 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,8 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4 . Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3.7.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation

Factor) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas, (Imam Ghozali, 2006).

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2006).

Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali, 2006):

- a. Jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006):

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.5 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis korelasi sederhana dan analisa korelasi berganda dengan mengikuti Formula *Pearson* :

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan, 2005) :

Tabel 11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	00,00 – 0,19	Sangat rendah
2	00,20 – 0,39	Rendah
3	00,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	00,60 – 0,79	Kuat
5	00,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Sugiyono(2008:250)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2005) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi *multiple*

3.7.6 Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Stres Kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja Karyawan (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (Stres Kerja), X_2 (Lingkungan kerja), dengan Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2016:253})$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

3.7.7 Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit* nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima (Ghozali, 2006). Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan sebagai berikut :

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Stres Kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

$H_1: \beta_1 > 0$ (Stres Kerja secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

Hipotesis 2:

Ho: $\beta_2 \leq 0$ (Lingkungan Kerja secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

H1: $\beta_2 > 0$ (Lingkungan Kerja secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
- d) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang

digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent. Hipotesa Nol:

Hipotesis 3 :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Bank Sulut Go Pusat Manado).

$H_1: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado).

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{SSr/k}{SSe/(n-k-1)} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

$SSr = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat regresi

$SSe = (\sum Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat *error* (residual)

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.7.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap

tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan Bank Sulut Go

PT. Bank Sulut (Bank) sebelumnya dikenal sebagai PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara, didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah melalui Akta nomor 88 tertanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido, yang bertindak sebagai notaris pengganti Raden Kadiman, seorang notaris di Jakarta. Akta tersebut kemudian diperbaiki melalui Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 22 tertanggal 4 Agustus 1961 oleh Raden Kadiman, notaris di Jakarta, dan pada 10 Oktober 1961, Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 46 diubah oleh Raden Hadiwido, yang juga bertindak sebagai pengganti Raden Kadiman. Keseluruhan perubahan ini telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia, yang diterbitkan dengan penetapan No. J. A.5/109/6 pada 13 Oktober 1961. Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 1962 mengenai ketentuan dasar Bank Pembangunan Daerah serta Undang-undang No. 13 tahun 1964 tentang pembentukan propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara, status Bank diubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara, sesuai dengan Peraturan Daerah yang ditetapkan pada 2 Juni 1964 dan perubahan-perubahannya, serta diubah terakhir kali berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 mengenai perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara.

Sebagai Perseroan Terbatas, pendirian Bank Sulut dilakukan melalui Akta No. 7 pada 14 April 1999 yang disusun di hadapan Joanes Tommy Lasut, SH, notaris yang berlokasi di Manado, dan disetujui oleh Menteri Kehakiman R. I melalui Keputusan No. C-

8296. HT.01.01. TH'99 tertanggal 14 Mei 1999. Pengumuman telah disiarkan dalam Berita Negara R. I. No. 63 yang terbit pada 6 Agustus 1999 serta Tambahan Berita Negara R. I. No. 4772. Modal Dasar ditetapkan sebesar Rp. 100 milyar dengan proporsi kepemilikan dari Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota pemegang saham Seri A mencapai maksimum 55 %, dan pemegang saham Seri B termasuk pihak ketiga, seperti koperasi, maksimum sebesar 45 %. Saham-saham dikelompokkan menjadi Saham Seri A sebanyak 550.000 dengan nilai nominal masing-masing Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah), dan Saham Seri B sejumlah 450.000 dengan nilai nominal Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah). Perubahan bentuk badan hukum Bank Sulut ini merupakan respons untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka partisipasi dalam program rekapitalisasi perbankan, karena Bank Sulut menemui risiko terkait kewajiban pemenuhan modal minimum (KPPM) yang kurang dari 8 %. Berdasarkan Perda No. 84 tahun 1998 mengenai Program Rekapitalisasi Bank Umum, serta Surat Keputusan Bersama antara Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia No. 135/KMK.017/1999 dan No. 32/17/KEP/GBI tertanggal 9 April 1999, Bank Sulut telah melaksanakan Perjanjian Rekapitalisasi. Pada tahun 2004, Pemerintah Republik Indonesia melalui Menteri Keuangan melakukan divestasi dengan menjual seluruh saham negara yang dimiliki di Bank Sulut, sesuai dengan Perjanjian Penjualan Seluruh Saham Negara dan Pelunasan Obligasi Negara yang dilakukan pada PT. Bank Sulut pada tanggal 30 Juni 2004.

Setelah Bank Sulut tidak lagi terikat dalam program rekapitalisasi perbankan, terjadilah beberapa perubahan Anggaran Dasar yang terkait dengan

Gambar 2
Struktur Organisasi PT. Bank Sulut Go
Sumber: dokumen Struktur Organisasi PT. Bank Sulut Go

4.1 Uraian Kerja

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS merupakan forum tertinggi dalam suatu perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk menentukan kebijakan utama berkaitan dengan pemodalannya. Pada pertemuan ini, keputusan mengenai penambahan atau pengurangan modal dapat ditetapkan, termasuk persetujuan untuk setoran saham baik dalam bentuk uang tunai maupun aset lainnya. RUPS juga memiliki kekuasaan untuk mengesahkan rencana pembelian kembali saham, melaksanakan pengurangan modal perusahaan, serta menyetujui proposal yang diajukan oleh Direksi.

2. Dewan Komisaris

Fungsi dari dewan komisaris adalah untuk mengawasi operasional perusahaan. Selain bertanggung jawab untuk menyiapkan dan menyimpan catatan pertemuan, mereka juga harus melaporkan kepemilikan saham, baik atas nama mereka sendiri maupun anggota keluarga, dalam perusahaan atau di entitas lain. Setiap tahunnya, laporan pengawasan yang dilakukan sepanjang tahun buku sebelumnya wajib disampaikan kepada RUPS.

3. Direktur Utama

Memimpin dan mengatur segala aspek yang berhubungan dengan operasi bank agar sasaran bank dapat terwujud. Hal ini termasuk merumuskan rencana bisnis, memastikan bank mematuhi peraturan yang ada, mendorong inovasi dalam layanan digital, mengawasi pengelolaan risiko, serta memberikan kontribusi positif untuk perekonomian lokal melalui pembiayaan bagi usaha kecil dan menengah serta sektor lainnya. Tanggung jawab ini juga mencakup merencanakan dan menyetujui kebijakan, membentuk tim kerja strategis, serta memastikan praktik pengelolaan perusahaan yang baik.

4. Direktur Kepatuhan

Menjamin bahwa bank beroperasi sesuai dengan undang-undang dan regulasi yang ada, serta menerapkan prinsip-prinsip etika dalam bisnis. Ini dicapai melalui penerapan sistem pengendalian internal yang efektif dan mematuhi ketentuan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), termasuk menghindari praktik pencucian uang dan pembiayaan terorisme.

5. Direktur Umum

Mengatur kegiatan operasional sehari-hari lembaga keuangan, merancang strategi bisnis supaya

lembaga dapat tumbuh, mengawasi dan menilai kinerja setiap departemen, serta memastikan lembaga tetap mengikuti peraturan perbankan dan praktik tata kelola yang baik. Direktur Utama juga memiliki tanggung jawab untuk menentukan dan menyetujui kebijakan seperti pengelolaan risiko, pencegahan korupsi, dan sistem pelaporan. Di samping itu, ia juga mengatur pembentukan divisi pendukung seperti Audit Internal dan Manajemen Risiko.

6. Direktur Pemasaran

Menciptakan dan melaksanakan rencana pemasaran untuk mencapai tujuan bisnis, yaitu meningkatkan kesadaran publik mengenai bank, menarik dan mempertahankan pelanggan, serta meningkatkan penjualan produk dan layanan yang disediakan oleh bank.

7. Direktur Operasional

Mengawasi pelaksanaan kegiatan harian, memastikan pemanfaatan sumber daya secara optimal dan akurat, memperbaiki serta memperkuat prosedur kerja organisasi, menganalisis informasi keuangan dan laporan, berkolaborasi dengan tim manajemen untuk meraih tujuan perusahaan, serta mengelola berbagai risiko yang timbul dari aktivitas operasional.

8. Divisi Human Capital

Membuat strategi, kebijakan, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan rencana bisnis bank. Tujuannya adalah mengembangkan dan menjaga human capital sebagai bagian penting dalam mencapai visi perusahaan. Tugas ini mencakup mencari kandidat yang berkualitas, meningkatkan kemampuan karyawan, serta mengelola kinerja mereka agar human capital tetap kuat dan siap mendukung pencapaian tujuan bank.

9. Divisi Kepatuhan

Memastikan bank berjalan sesuai dengan hukum, kebijakan perusahaan, dan etika bisnis yang berlaku, agar tidak melanggar aturan, menghindari risiko hukum dan masalah reputasi, serta mengawasi penerapan cara mengelola risiko dan budaya menghadapi risiko yang baik di seluruh perusahaan.

10. Divisi Umum

Mencakup pekerjaan administrasi dan pengurusan berbagai hal operasional bank agar berjalan lancar dan efisien, seperti mengurus transaksi sehari-hari, mengelola kantor, memenuhi kebutuhan internal, serta memberikan layanan umum lainnya yang mendukung berjalannya operasional bank.

11. Divisi Kredit Komersial

Mengurus proses pemberian, pengawasan, dan penagihan kredit kepada nasabah perusahaan atau bisnis, bertujuan untuk mendukung pertumbuhan bisnis serta meningkatkan keuntungan bank melalui berbagai jenis pembiayaan.

12. Divisi Akuntansi

Membuat laporan keuangan, memeriksa dan memastikan kebenaran data transaksi, menyelaraskan rekening bank, mengurus pajak, menganalisis data keuangan, serta memastikan bahwa semua aktivitas sesuai dengan prinsip akuntansi. Secara umum, divisi ini bertugas untuk menjaga dan memberi laporan mengenai kondisi keuangan bank secara tepat dan tepat waktu.

13. Divisi Perencanaan

Membuat strategi bisnis dan operasional, menganalisis pasar serta finansial, menyusun rencana kerja tahunan, mengawasi kinerja bank, serta melakukan riset dan inovasi untuk mendukung pertumbuhan bank. Divisi ini juga mengurus pengembangan layanan digital dan peningkatan pembiayaan UMKM sebagai bagian dari strategi bisnis perusahaan.

14. Divisi Manajemen Risiko

Tugas dari divisi manajemen risiko di Bank SulutGo, seperti yang tertera dalam dokumen Bank SulutGo, meliputi: mengawasi pelaksanaan strategi manajemen risiko, mengawasi kondisi risiko secara umum dan berdasarkan jenis risiko, melakukan peninjauan kembali proses manajemen risiko, meninjau usulan kegiatan dan produk baru, serta menyusun dan memberikan laporan tentang profil risiko kepada Direksi dan Komite Manajemen Risiko.

15. Divisi Pemasaran Dana

Mencakup beberapa hal, seperti mencari dan mengumpulkan dana dari masyarakat melalui produk tabungan, mengembangkan serta menawarkan produk pembiayaan seperti kredit, serta melakukan penelitian pasar dan membangun hubungan yang baik dengan nasabah agar bisa mempertahankan dan meningkatkan jumlah dana yang dimiliki bank.

16. Divisi Operasional & Layanan

Pengelolaan dan penghematan operasional sehari-hari, mengelola transaksi, mengatur cabang, tugas administrasi, serta memastikan bahwa bank memenuhi aturan-aturan yang berlaku, dengan fokus pada pelayanan transaksi yang baik dan hasil kerja yang maksimal bagi masyarakat Sulawesi Utara dan Gorontalo.

17. Divisi Pengembangan Bisnis & Jaringan

Mengembangkan serta mengelola strategi bisnis dan jaringan operasional bank agar bisa mencapai target pendapatan, memperluas cakupan layanan, dan memperkuat hubungan dengan nasabah di seluruh daerah Sulawesi Utara dan Gorontalo. Tugas ini meliputi perencanaan produk dan layanan, memperluas jaringan cabang, mengelola kinerja jaringan, serta memperkuat ekosistem perbankan secara keseluruhan.

4.1 Hasil Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sulut Go yang berlokasi di Pusat Manado dengan sampel yang terdiri dari karyawan perusahaan tersebut. Dari informasi yang berhasil dikumpulkan, berikut adalah gambaran umum mengenai para responden yang turut serta dalam penelitian ini. Total jumlah responden adalah 34 individu, yang tersebar dalam beberapa tim kerja. Dari data yang ada, terdapat beberapa komposisi yang akan dijelaskan, yaitu komposisi responden berdasarkan gender, komposisi berdasar umur, serta komposisi berdasar tingkat pendidikan, yang dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu pria dan wanita. Hasil dari survei yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak karyawan wanita dibandingkan dengan

karyawan pria. Analisis data menunjukkan bahwa ada 17 karyawan pria yang memiliki proporsi 47,0% dan 19 karyawan wanita yang memiliki proporsi 55,8%. Jumlah total karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12

Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	17	47,0%
2	Perempuan	19	55,8%
Jumlah		34	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan, karyawan yang memiliki gelar S1 mendominasi dengan jumlah 31 individu, yang mewakili persentase sebesar 91,17%. Sementara itu, untuk pendidikan S2, terdapat 2 orang yang setara, dengan persentase 5,88%. Selain itu, terdapat juga 1 orang dengan pendidikan SMA yang memiliki persentase sebesar 2,94%. Untuk detail lebih lanjut, data karyawan dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini:

Tabel 13

Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	1	2,94
2	S1	31	91,17

3	S2	2	5,88
Jumlah		34	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terungkap bahwa karyawan dengan jumlah terbanyak di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado berasal dari kelompok usia 36 hingga 45 tahun, yaitu sebanyak 23 orang, yang mencakup 67,64% dari keseluruhan. Sementara itu, karyawan yang berada dalam kelompok usia 26 hingga 35 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 32,35%. Terakhir, kelompok usia 46 hingga 56 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 2 orang dengan persentase 5,88%. Data mengenai jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini :

Tabel 14

Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<25	0	0%
2	26 – 35 Tahun	11	32,35%
3	36 – 45 Tahun	23	67,64%
4	46 –56 Tahun	2	5,88%

Jumlah	34	100
--------	----	-----

Sumber Data Primer Di Olah Tahun 2025

Berdasarkan ciri-ciri dari para responden di atas, dapat dijelaskan bahwa Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado menunjukkan variasi yang cukup beragam, sehingga representatif untuk menggambarkan populasi Karyawan dalam menganalisis dampak Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Dari informasi yang terkumpul, dapat disimpulkan bahwa para Karyawan yang menjawab kuesioner terkait Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang paling besar adalah mereka yang berusia sekitar 36,45 tahun dengan presentase mencapai 67,64%, sementara tingkat pendidikan yang paling banyak adalah D4/S1 dengan total 31 orang atau setara dengan 91,17%.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Untuk menentukan sebaran data pada penelitian ini terkait tiga variabel agar distribusinya dapat diketahui, diperlukan analisis statistik deskriptif untuk variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari analisis Statistik Deskriptif bertujuan untuk memahami sebaran data berdasarkan ukuran tendensi sentral dari variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan

(Y) yang diperoleh dari tanggapan kuesioner para responden. Sebelum melaksanakan analisis, penting untuk mendeskripsikan setiap variabel penelitian guna memahami karakteristiknya. Data yang diperoleh dari 34 responden diorganisir ke dalam tabel berdasarkan variabel penelitian dan dijelaskan menggunakan fitur Analisis Data pada SPSS versi 26. Hasil dari analisis deskriptif ditampilkan pada Tabel 15 berikut ini :

Tabel 15

Deskripsi Variabel Penelitian Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

Statistik Deskriptif	Stres Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Mean	45.20	39.88	50.76
Standard Error	1.59	1.25	1.85
Median	46	38	47.5
Mode	46	35	47
Standard Deviation	9.30	7.33	10.79
Sample Variance	86.53	53.74	116.54
Kurtosis	-0.13	-0.64	0.28

Skewness	0.58	0.33	0.76
Range	37	28	47
Minimum	29	27	29
Maximum	66	55	76
Sum	1537	1356	1726
Count	34	34	34

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_1)

Berdasarkan informasi statistik deskriptif untuk variabel Stres Kerja yang terdapat dalam Tabel 15, diperoleh nilai Maximum 66 dan Minimum 29, menghasilkan Range sebesar 37 serta Sample Variance sebesar 86,53 dengan Standard Error bernilai 1,59. Data ini menunjukkan bahwa Stres Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado menunjukkan variasi nilai yang cukup signifikan dengan persentase kesalahan yang rendah, menjadikannya sebagai variabel yang layak untuk penelitian.

Pada Tabel 15, diperoleh nilai rata-rata sebesar 44,97 dengan Skewness sebesar 0,58 dan Kurtosis sebesar -0,13 yang menggambarkan tingkat ketidaksimetrian dari distribusi Stres Kerja di sekitar nilai Median 46. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado memiliki distribusi yang normal dengan Deviasi Standar 9,30. Dengan kata lain, tingkat Stres Kerja di PT. Bank Sulut Go belum mencapai titik optimal.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan data statistik deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja yang terdapat dalam tabel 15, ditemukan nilai maksimum sebesar 55 dan minimum 27, menghasilkan range sebesar 28, serta varians sampel sebesar 53.74 dengan kesalahan standar 1,25. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado memiliki variasi yang cukup besar dengan tingkat kesalahan yang rendah, sehingga layak dijadikan variabel dalam penelitian.

Di tabel 15, juga tercatat nilai rata-rata sebesar 39,88, dengan nilai skewness 0,33 dan kurtosis -0,64 yang menggambarkan tingkat asimetri dari distribusi data Lingkungan Kerja karyawan di sekitar nilai median 38.

Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado memiliki distribusi yang normal dengan deviasi standar 7,33. Dengan kata lain, kondisi Lingkungan Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado belum mencapai potensi maksimal.

3. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan pada tabel 15, didapatkan nilai maksimum 76 dan nilai minimum 29, yang menghasilkan range 47 serta varians sampel sebesar 116,54 dengan kesalahan standar 1,85. Ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado menunjukkan variasi yang cukup signifikan dengan tingkat kesalahan yang rendah, sehingga dapat dijadikan sebagai variabel dalam penelitian.

Pada Tabel 15 tersebut, juga terlihat nilai rata-rata 50,76 bersama dengan nilai Skewness 0,76 dan nilai Kurtosis 0,28, yang menggambarkan tingkat asimetri distribusi data pada variabel Kinerja Karyawan di sekitar median 44. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado tersebar secara normal dengan deviasi standar 10,79. Dengan kata lain, Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado masih perlu ditingkatkan.

4.2.1 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil analisis jawaban dari para responde dalam studi ini menunjukkan terdapat dua variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variabel terikat yang adalah Kinerja Karyawan (Y). Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif statistik terkait variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dijabarkan seperti berikut:

1. Stres Kerja (Variabel X₁)

Stres Kerja ini akan menjelaskan evaluasi karyawan mengenai Stres Kerja

yang terdapat di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Variabel Stres Kerja dinilai melalui 15 butir atau alat ukur yang dirancang berdasarkan lima indikator :

1) Pengalaman Kerja 2) Dukungan Sosial 3) Ruang (Locus) Kendali 4) Keefektifitan Diri 5) Tingkat Kepribadian Orang dalam Menyikapi Permusuhan dan Kemarahan

Dari hasil analisis pada Tabel 20, respons dari responden menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado diklasifikasikan sebagai baik.

Analisis terhadap 15 pertanyaan menghasilkan nilai skor rata-rata sebesar (3,01), yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa respons terkait variabel Stres Kerja berada dalam kategori baik, tetapi masih memerlukan peningkatan untuk mencapai kategori sangat baik.

Berikut ini adalah tanggapan dari responden mengenai Stres Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado yang dapat dilihat pada Tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16

Instrumen Jawaban Responden Stres Kerja Pada

PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

INSTRUMEN JAWABAN PEMANFAATAN STRES KERJA (x1)												
Item	Frekuensi (F) dan Prosentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	KET
	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Pengalaman Kerja												
X 1	17	50%	6	18%	9	26%	1	3%	1	3%	1.91	KB
X 2	0	0%	1	3%	1	3%	9	26%	23	68%	4.59	SB
X 3	3	9%	4	12%	15	44%	4	12%	8	24%	3.29	B
Mean Indikator 1											3.26	B
2. Dukungan Sosial												
X 4	12	35%	7	21%	5	15%	6	18%	4	12%	2.50	CB
X 5	6	18%	9	26%	9	26%	5	15%	5	15%	2.82	CB
X 6	1	3%	5	15%	14	41%	6	18%	8	24%	3.44	B
Mean Indikator 2											2.92	CB
3. Ruang (Locus) Kendali												
X 7	1	3%	4	12%	13	38%	7	21%	9	26%	3.56	B
X 8	1	3%	3	9%	3	9%	9	26%	18	53%	4.18	SB
X 9	15	44%	11	32%	6	18%	2	6%	0	0%	1.82	KB
Mean Indikator 3											3.20	B
4. Keektiftan Diri												
X 10	3	9%	16	47%	4	12%	7	21%	4	12%	2.79	CB
X 11	18	53%	12	35%	3	9%	1	3%	0	0%	1.62	KB
X 12	1	3%	2	6%	3	9%	10	29%	18	53%	4.24	SB
Mean Indikator 4											2.88	CB
5. Tingkat Kepribadian Orang												
X 13	19	56%	9	26%	6	18%	0	0%	0	0%	1.62	KB
X 14	1	3%	1	3%	21	62%	4	12%	7	21%	3.44	B
X 15	0	0%	6	18%	18	53%	2	6%	8	24%	3.35	B
Mean Indikator 5											2.80	CB
MEAN VARIABEL STRES KERJA (X1)											3.01	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. Lingkungan Kerja (Variabel X₂)

Karakteristik lingkungan kerja ini akan menjelaskan penilaian para karyawan tentang aspek-aspek Lingkungan Kerja yang terdapat di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Variabel Lingkungan Kerja dinilai berdasarkan 13 poin yang dikembangkan berdasarkan empat indikator :

1) Suasana Kerja , 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Hubungan antara bawahan dan pimpinan, 4) Fasilitas.

Berikut adalah instrument jawaban dari responden terkait karakteristik Lingkungan Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado yang dapat dilihat pada Tabel 17 di bawah ini:

Tabel 17

Instrumen Jawaban Responden Lingkungan Kerja Pada \ PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

INSTRUMEN JAWABAN PEMANFAATAN LINGKUNGAN KERJA (x2)												
Item	Frekuensi (F) dan Prosentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	KET
	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Suasana Kerja												
X 1	17	50%	9	26%	6	18%	0	0%	0	0%	1.62	KB
X 2	0	0%	0	0%	2	6%	12	35%	20	59%	4.53	SB
X 3	0	0%	0	0%	4	12%	12	35%	18	53%	4.41	SB
Mean Indikator 1											3.52	B
2. Hubungan dengan rekan kerja												
X 4	3	9%	4	12%	15	44%	4	12%	8	24%	3.29	B
X 5	15	44%	13	38%	6	18%	0	0%	0	0%	1.74	KB
X 6	11	32%	6	18%	10	29%	1	3%	6	18%	2.56	CB
X 7	0	0%	7	21%	13	38%	5	15%	9	26%	3.47	B
Mean Indikator 2											2.76	CB
3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan												
X 8	1	3%	6	18%	3	9%	13	38%	11	32%	3.79	B
X 9	3	9%	12	35%	8	24%	7	21%	4	12%	2.91	CB
X 10	15	44%	11	32%	6	18%	2	6%	0	0%	1.85	KB
Mean Indikator 3											2.85	CB
5. fasilitas kerja												
X 11	0	0%	1	3%	12	35%	11	32%	10	29%	3.88	B
X 12	0	0%	0	0%	5	15%	17	50%	12	35%	4.21	SB
X 13	18	53%	12	35%	3	9%	1	3%	0	0%	1.62	KB
Mean Indikator 5											3.24	B
MEAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)											3.09	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari hasil analisis responden, diperoleh informasi bahwa instrumen jawaban yang diberikan oleh responden mengenai Lingkungan Kerja karyawan PT. Bank Sulut Go Pusat Manado, dari 13 pertanyaan yang ada, menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar

(3,09) yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat celah.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan ini akan memperlihatkan evaluasi yang dilakukan oleh para karyawan terkait aspek-aspek Kinerja Karyawan yang diterapkan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Aspek Kinerja Karyawan diukur melalui 16 poin yang disusun berdasarkan 4 indikator: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu 4) Sumber Daya

Berikut ini adalah tanggapan dari para responden mengenai Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Analisis dari jawaban responden menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado tergolong baik. Dari analisis terhadap 16 pertanyaan, diperoleh rata-rata nilai skor jawaban sebesar (3,01) yang termasuk dalam kategori baik. Ini menandakan bahwa jawaban dari responden tentang variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori baik, tetapi masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tingkat yang sangat baik. Untuk penjelasan lebih lanjut, dapat dilihat pada tabel 18 di bawah ini yang menunjukkan jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan:

Tabel 18

Instrumen Jawaban Responden Kinerja Karyawan Pada
PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

INSTRUMEN JAWABAN PEMANFAATAN KINERJA KARYAWAN (Y)												
Item	Frekuensi (F) dan Prosentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	KET
	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Kualitas												
X 1	2	6%	2	6%	5	15%	9	26%	16	47%	4.03	SB
X 2	0	0%	7	21%	13	38%	5	15%	9	26%	3.47	B
X 3	19	56%	8	24%	6	18%	0	0%	1	3%	1.71	KB
X 4	2	6%	1	3%	3	9%	11	32%	17	50%	4.18	SB
Mean Indikator 1											3.35	B
2. Kuantitas												
X 5	0	0%	1	3%	4	12%	12	35%	17	50%	4.32	SB
X 6	0	0%	7	21%	13	38%	5	15%	9	26%	3.47	B
X 7	0	0%	0	0%	1	3%	3	9%	30	88%	4.85	SB
X 8	4	12%	7	21%	12	35%	3	9%	8	24%	3.12	B
X 9	3	9%	12	35%	8	24%	7	21%	4	12%	2.91	CB
X 10	0	0%	1	3%	12	35%	10	29%	11	32%	3.91	B
Mean Indikator 2											3.76	B
3. Waktu												
X 11	22	65%	7	21%	3	9%	1	3%	1	3%	1.59	KB
X 12	17	50%	12	35%	4	12%	0	0%	1	3%	1.71	KB
X 13	9	26%	7	21%	5	15%	4	12%	9	26%	2.91	CB
Mean Indikator 3											2.07	CB
5. Sumber daya												
X 14	0	0%	1	3%	12	35%	11	32%	10	29%	3.88	B
X 15	18	53%	8	24%	6	18%	1	3%	1	3%	1.79	KB
X 16	9	26%	7	21%	5	15%	4	12%	9	26%	2.91	CB
Mean Indikator 5											2.86	CB
MEAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)											3.01	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

4.2.4 Total Skor Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Untuk memahami seberapa positif tanggapan peserta terhadap variabel yang diteliti, penjelasan berikut akan disampaikan dengan total angka dan persentase yang menunjukkan kondisi variabel Stres Kerja,

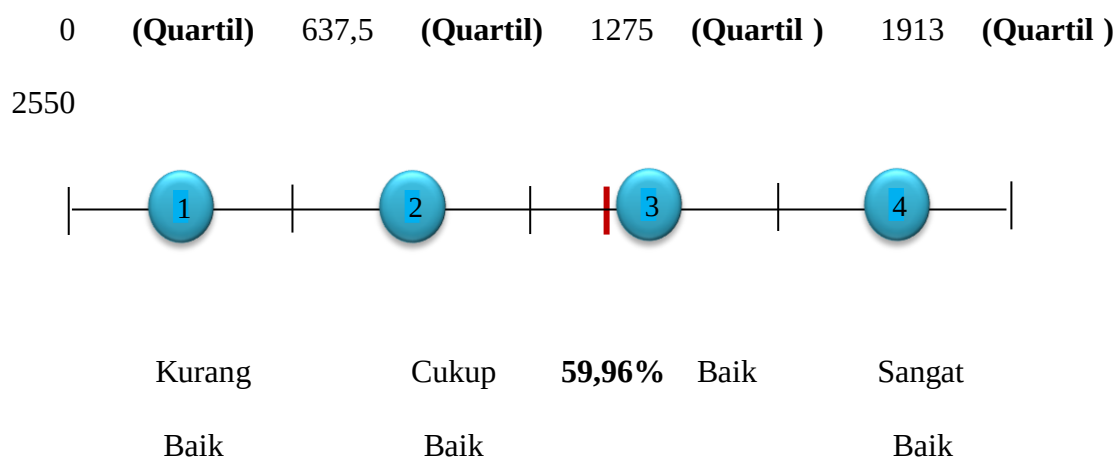
Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang dapat ditemukan dalam hasil analisis di bawah ini:

1. Total Skor Stres Kerja (X₁)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X ₁ :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2550	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 34 = 2550				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1529					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	59.961					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	637.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	637.5	1275	1913	2550

Sumber : hasil pengolahan data 2025

Untuk menghitungnya, nilai maksimal adalah 5, total item yang ada adalah 15, dan banyaknya responden adalah 34, maka nilai tertinggi didapat dengan rumus $5 \times 15 \times 34 = 2550$. Sementara itu, total skor dari hasil analisis instrumen yang dilakukan terhadap 34 responden untuk variabel Stres Kerja (X₁) adalah 1529. Dengan demikian, persentase keseluruhan dari instrumen jawaban 34 responden untuk variabel Stres Kerja Kerja adalah: $1529 : 2550 \times 100 = 59,96$ %. Oleh karena itu, kategori distribusi data secara berkelanjutan dapat dibuat dalam bentuk (Quartil), yang dapat dibagi menjadi empat angka yang sama seperti berikut:



Gambar 3

Total Skor Stres Kerja (X_1)

Sumber : Data Olahan Penulis

Dari Gambar 3 di atas, jumlah skor instrumen untuk variabel Stres Kerja (X_1) berada di Quartil ketiga dengan nilai 1913. Sementara itu, analisis terhadap persentase total skor dari jawaban responden menunjukkan angka 59,96% yang termasuk dalam kategori “baik”. Ini menunjukkan bahwa kondisi Stres kerja sudah dalam keadaan baik, namun masih terdapat celah sebesar 40,04% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan supaya tidak berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

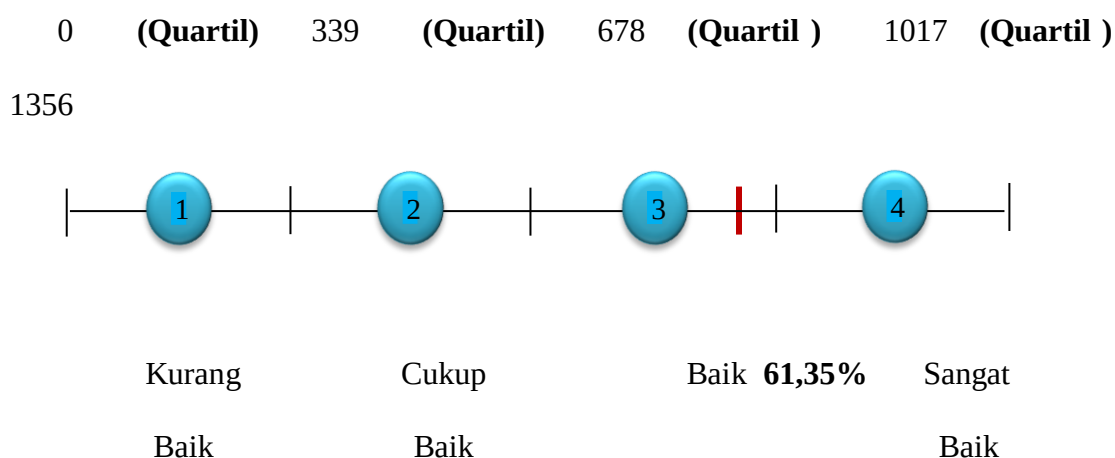
2. Total Skor Lingkungan Kerja (X₂)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	13					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5	2210	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 13 X 34 = 2210				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1356					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	61.3575					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAM	339					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
		0	339	678	1017	1356	

Gambar 4

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Untuk menghitung ini, skor maksimum adalah 5, jumlah item yang ada adalah 13, dan responden berjumlah 34. Maka, skor maksimal yang diperoleh adalah 5 dikali 13 dikali 34 sama dengan 2210. Sementara itu, total skor dari analisis respon 34 responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah 1356. Dengan demikian, persentase total dari instrumen jawaban 34 responden untuk variabel Lingkungan Kerja dapat dihitung sebagai berikut: $1356 : 2210 \times 100 = 61,35\%$. Secara berkelanjutan, ini dapat digunakan untuk mengkategorikan distribusi data dalam (Quartil) yang dapat dibagi menjadi empat angka yang setara seperti yang dijelaskan berikut ini:



Gambar 5

Total Skor Lingkungan Kerja(X_2)

Dari Gambar 4 di atas, total nilai instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) berada di Quartil ketiga dengan nilai 1017. Sementara itu, analisis persentase total nilai jawaban responden menunjukkan angka 61,35% yang termasuk dalam kategori “baik”.

Ini menunjukkan bahwa keadaan Lingkungan Kerja sudah cukup memadai, tetapi masih terdapat kesenjangan sebesar 38,65% yang perlu diperhatikan dan diperbaiki agar dapat mendukung serta meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

3. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 19

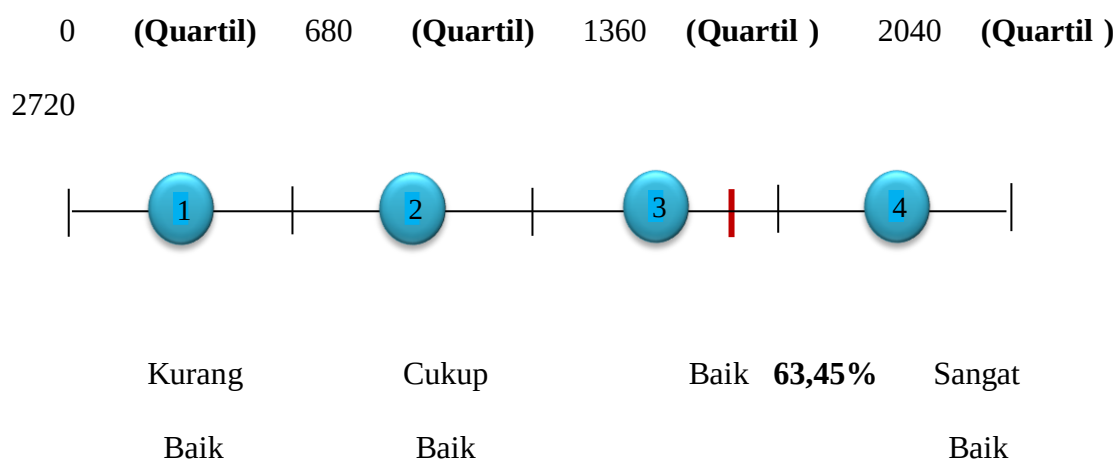
Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN					
1	SKOR TERTINGGI	5						
2	JUMLAH PERTANYAAN	16						
3	JUMLAH RESPONDEN	34						
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2720	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 16 X 34 = 2720					
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1726						
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	63.46						
7	QUARTIL (EMPAT BBTN.YG SAMA)	680						
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4	
			0	680	1360	2040	2720	

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Untuk menghitung ini, nilai maksimum adalah 5, banyaknya item yang ada adalah 16, dan jumlah responden sebanyak 34, sehingga nilai tertinggi dihitung sebagai $5 \times 16 \times 34 = 2720$. Sementara itu, total nilai dari hasil analisis jawaban yang diberikan oleh 34 responden untuk variable Kinerja Karyawan (Y) adalah 1726. Dengan begitu, persentase keseluruhan dari instrumen jawaban 34 responden pada variabel Kinerja Karyawan adalah: $1726 : 2720 \times 100 = 63,45\%$. Dengan cara yang berkesinambungan, kategori penyebaran data dalam (Quartil) dapat dibagi menjadi empat angka

yang setara sebagai berikut.



Gambar 6

Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Dari Gambar 5 di atas, total nilai dari instrumen jawaban untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berada di Quartil ketiga dengan nilai = 2040. Sementara itu, analisis persentase total nilai dari responden menunjukkan angka 63,45%, yang termasuk dalam kategori “baik”. Ini menandakan bahwa Kinerja Karyawan sudah berada pada tingkat yang baik, namun masih ada celah sebesar 36,55% yang perlu dioptimalkan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go

Pusat Manado dapat lebih baik lagi.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

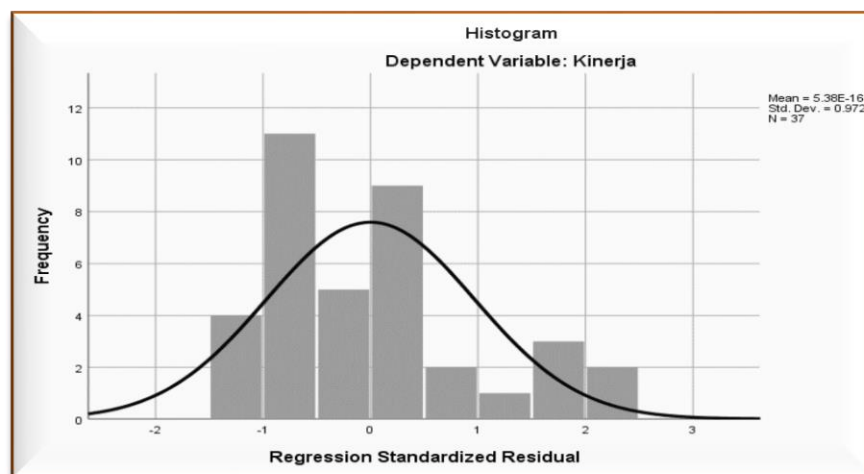
Pengujian asumsi klasik dilaksanakan untuk mengevaluasi keadaan data yang tersedia agar bisa menentukan model analisis yang sesuai. Data yang digunakan dalam model regresi berganda untuk menguji hipotesis seharusnya menghindari potensi pelanggaran asumsi klasik, yaitu 1) Data yang akan diolah harus terdistribusi normal dan harus bersifat linear, 2) Harus lulus uji Multikolinearitas dengan hubungan antar variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus memenuhi kriteria homoskedastisitas yang menunjukkan pola yang teratur. Berikut adalah hasil analisisnya yang lebih jelas:

1 Uji Normalitas dan Linearitas

Tampilan dari grafik residual untuk setiap variabel seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut (grafik telah diperbaiki) tidak menunjukkan adanya pola yang jelas. Sebelum melakukan penelitian kuantitatif, ada syarat yang harus dipenuhi untuk menganalisis variabel independen, dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y), serta variabel dependen yaitu Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Syarat tersebut adalah data harus terdistribusi secara normal dan membentuk kurva distribusi normal.

Jika hasil analisis menunjukkan bahwa distribusi normal membentuk kurva

distribusi yang sesuai, maka data tersebut dapat dianggap valid untuk dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi dan korelasi. Dari Gambar 5 di bawah ini, terlihat bahwa data ini dapat dianalisis karena penyebarannya mengikuti pola kurva distribusi normal, dengan data yang terpadu di tengah (median) sehingga membentuk bentuk lonceng. Ini menunjukkan bahwa penyebaran variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel Kinerja Karyawan (Y), adalah normal berdasarkan respon responden yang diperoleh melalui alat penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada Karyawan, dan sesuai untuk dianalisis dalam mencari solusi untuk permasalahan penelitian ini. Seperti yang terlihat dalam Gambar. Grafik Histogram Di Bawah Ini.



Gambar 7

Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Stres Kerja X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 Terhadap Kinerja Karyawan Y

2 Uji Multikolinearitas

Sebelum melaksanakan analisis korelasi dan regresi, penting untuk memahami apakah hubungan antara variabel independen Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) benar-benar terpisah atau tidak saling berkaitan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian untuk menentukan independensi antara variabel-variabel tersebut. Hasil analisis pengujian yang dilakukan antara variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado menunjukkan adanya korelasi sebesar -0,92. Ringkasan hasil perhitungan dapat dilihat dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 20

Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

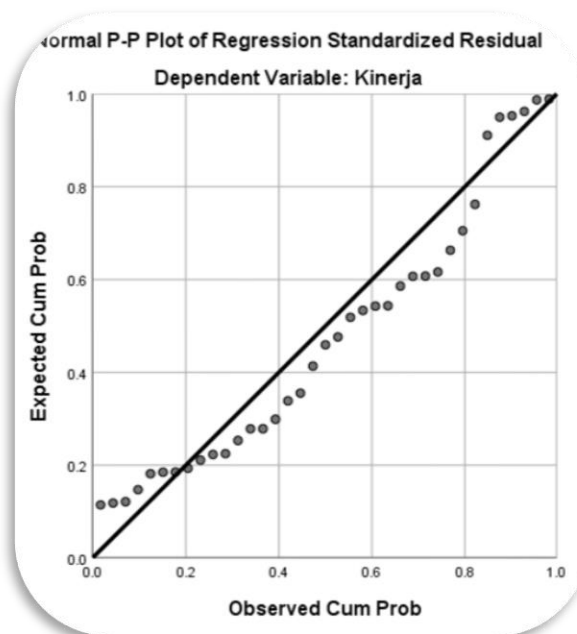
Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel}
$r_{X_1X_2}$	-0.92	0.85	-13.28	2.04

Berdasarkan hasil uji independensi antara variabel X_1 (Stres Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja), diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,92. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat kuat antara stres kerja dan lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,85 berarti bahwa 85% variasi perubahan pada lingkungan kerja dapat dijelaskan

oleh stres kerja, sedangkan sisanya 15% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai t hitung sebesar $-13,28$ lebih besar dari t tabel sebesar $2,04$ ($|-13,28| > 2,04$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja bersifat signifikan secara statistik. Karena arah korelasinya negatif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kondisi lingkungan kerja cenderung menurun, begitu juga sebaliknya.

3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila variansi residual antara pengamatan tetap sama, maka dinamakan Homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang memenuhi kriteria Homoskedastisitas.



Gambar 8

Normal Plot Regresi Residual Standar

Angka residual untuk setiap variabel tersebar dengan merata, yaitu memiliki nilai positif, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi berganda ini dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dalam penelitian tersebut. Dari Gambar 7 terlihat bahwa terdapat pola yang bersifat linear, di mana peningkatan variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terungkap dari pola hubungan antara kedua variabel yang peningkatannya semakin mendekati garis persamaan linear, dengan menunjukkan bahwa kenaikan pada variabel X juga bisa berimbas pada kenaikan variabel Y.

4.2.2 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Dalam kajian literatur yang dijelaskan pada Bab 2, telah diketahui bahwa elemen-elemen yang merupakan bagian dari model

penelitian ini saling berinteraksi dengan cara yang rumit. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan antara setiap elemen yang termasuk dalam model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner yang terlampir, yang dibagikan kepada 34 pegawai di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado, data dikumpulkan dan diorganisir berdasarkan variabel penelitian. Data yang telah dikelompokkan menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS Versi 26. Hasil analisis antara variabel Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja X_1 dan Kinerja Karyawan Y

Pada tabel ini ditampilkan hasil analisis regresi dan korelasi secara terpisah untuk memahami hubungan, dampak, serta koefisien determinasi antara Stres Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Selain itu, analisis ini juga meman:

Tabel 21

Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Stres Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.852	4.15756

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

Correlations

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	79.247	2.183		36.297	.000
Stres kerja	-.633	.046	-.925	-13.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Kinerja karyawan	Sig. (2-tailed)	.000
N		34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian

ANOVA^a

		Anova				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3292.989	1	3292.989	190.508	.000 ^b
	Residual	553.129	32	17.285		
	Total	3846.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

ini, diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,925$. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Nilai koefisien determinasi R Square atau $r^2 = 0,856$ menunjukkan bahwa 85,6% variasi Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado dipengaruhi oleh Stres Kerja, sementara 14,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Nilai R Square sebesar 0,856 berarti bahwa 85,6% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, sedangkan 14,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel stres kerja. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,925 dengan tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Namun karena arah koefisien regresinya negatif ($b = -0,633$), maka hubungan tersebut bersifat negatif, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Dari tabel Coefficients, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 79,247 dan koefisien regresi (b) sebesar -0,633. Maka persamaan regresi sederhananya adalah:

$$Y=79,247-0,633X1$$

Artinya Jika nilai stres kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,633 satuan. Sebaliknya, jika stres kerja menurun, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Berdasarkan hasil analisis, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado, dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,6%, sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan adalah $Y = 20,338 + 0,432X_1$, yang menunjukkan pengaruh positif. Hasil dari persamaan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado dengan konstanta sebesar 20,338 dan koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,432 yang signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Dengan demikian, jika Stres Kerja meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado akan meningkat sebesar 20,77 satuan. Sebaliknya, jika Stres Kerja berkurang satu unit, ini akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 19,906 satuan. Intercept yang diperoleh dari analisis adalah 20,338, yang berarti jika tidak ada variabel Stres Kerja, skor Kinerja Karyawan adalah 20,338. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Stres Kerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja, yang dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 25 berikut ini:

Tabel 22

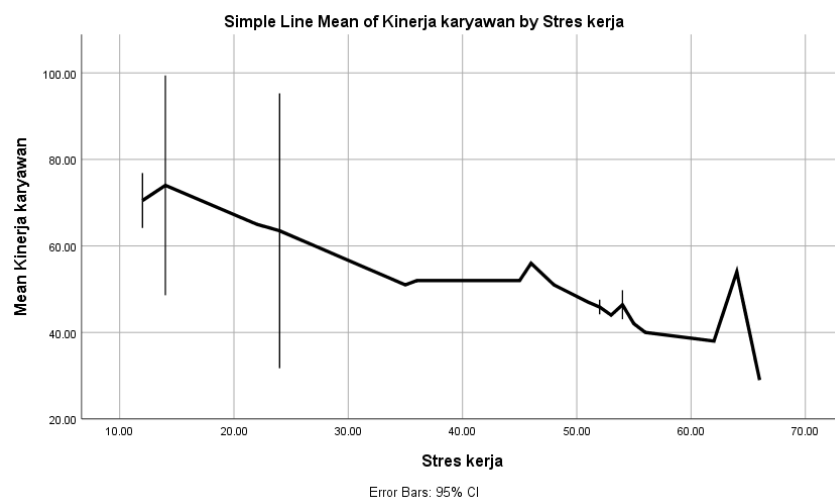
Peningkatan Secara Parsial Stres Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	79,24	79,24
2	X = 1	80,50	78,61
3	X = 2	81,76	77,98
4	X = 3	83,02	77,35
5	X = 4	84,28	76,72
6	X = 5	85,54	76,09

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 25 yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Stres Kerja (X_1) akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,633 satuan. Ketika nilai stres kerja berada pada titik $X = 0$, kinerja karyawan berada pada level tertinggi yaitu 79,25. Namun, saat stres kerja meningkat menjadi $X = 1$, nilai kinerja menurun menjadi 78,61, dan terus menurun hingga mencapai 76,09 pada $X = 5$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor penyebab stres kerja agar produktivitas

karyawan tetap optimal. Berdasarkan Gambar 8 yang menunjukkan grafik garis, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan peningkatan Kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh yang signifikan Stres Kerja secara terpisah terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado" dapat diterima. Untuk lebih jelasnya, peningkatan Kinerja Karyawan akibat baiknya Stres Kerja dapat dilihat pada grafik garis di Gambar 8 berikut ini:



Gambar 9

Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1)
Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja X_2 dan Kinerja Karyawan Y

Pada tabel ini ditampilkan hasil analisis regresi dan korelasi secara terpisah untuk memahami hubungan, dampak, serta Koefisien Determinasi

antara Kondisi Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Selain itu, analisis ini juga memanfaatkan perangkat lunak Statistik SPSS seperti yang terlihat pada Tabel 21 berikut ini:

Tabel 23

Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.449	8.01069

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Correlations			
		Kinerja karyawan	Lingkungan kerja
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.668	7.710		1.384	.176
Lingkungan kerja	1.005	.190	.683	5.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1792.639	1	1792.639	27.935	.000 ^b
Residual	2053.478	32	64.171		
Total	3846.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Analisis Output

Tabel Model Summary Nilai $R = 0.683$ menunjukkan tingkat hubungan (korelasi) antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat, karena mendekati 1.

Nilai R Square = 0.466 berarti 46,6% variasi (perubahan) pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan 53,4% sisanya dijelaskan oleh

faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square (0.449) menunjukkan hasil koreksi terhadap jumlah sampel dan variabel, nilainya tidak jauh berbeda dari R^2 sehingga model dinilai baik. Lingkungan kerja berkontribusi sebesar 46,6% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tabel correlations Nilai Pearson Correlation = 0.683 menunjukkan hubungan positif kuat antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sig. (2-tailed) = 0.000 < 0.05, berarti hubungan tersebut signifikan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tabel Coefficients Nilai B (konstanta) = 10.668 → jika Lingkungan Kerja (X_2) = 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 10.668. Nilai B untuk Lingkungan Kerja = 1.005 → setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1.005 satuan. Nilai t hitung = 5.285 dengan Sig = 0.000 < 0.05, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. $Y=10.668+1.005X_2$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Tabel ANOVA Nilai F hitung = 27.935 dengan Sig = 0.000 < 0.05, berarti model regresi secara keseluruhan signifikan.

Artinya, Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat hubungan positif kuat ($r = 0.683$) antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengaruh signifikan ($p = 0.000 < 0.05$) menunjukkan hipotesis diterima. Lingkungan Kerja menjelaskan 46,6% variasi kinerja karyawan, dan persamaan regresinya: $Y=10.668+1.005X_2$

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai R sebesar 0.683 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Nilai R Square sebesar 0.466 berarti bahwa 46,6% perubahan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima. Model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari sini tampak bahwa peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja, dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 22 sebagai berikut:

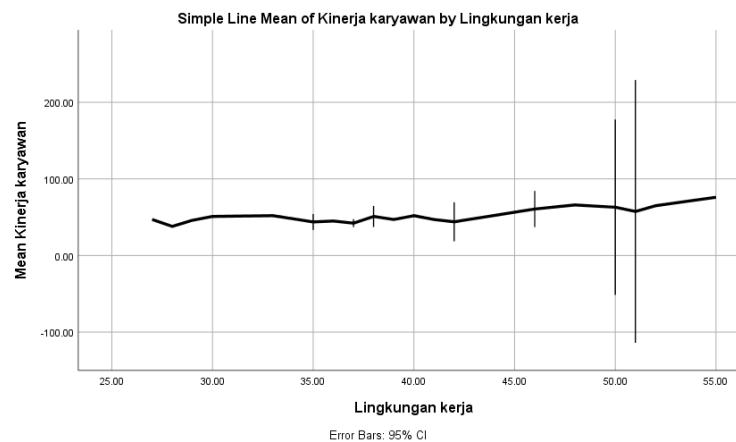
Tabel 24
Peningkatan Secara Parsial
Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	10,67	10,67
2	X = 1	11,68	9,66
3	X = 2	12,68	8,65
4	X = 3	13,69	7,64

5	X = 4	14,70	6,63
6	X = 5	15,70	5,62

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 27 di atas, dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai Y yang terus meningkat seiring bertambahnya nilai X. Ketika nilai X = 0, nilai Y sebesar 10,67, dan ketika nilai X meningkat menjadi 1, nilai Y naik menjadi 11,68, kemudian bertambah lagi hingga mencapai 15,70 pada X = 5. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, pada kolom Penurunan Nilai Y, terlihat bahwa apabila nilai X menurun, maka nilai Y juga akan menurun. Misalnya, ketika nilai X menurun dari 5 menjadi 0, nilai Y ikut menurun dari 15,70 menjadi 10,67. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, PT. Bank SulutGo Pusat Manado perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas karyawan agar produktivitas dan hasil kerja semakin optimal. Kenaikan Kinerja Pegawai yang diakibatkan oleh kondisi Lingkungan Kerja yang baik dapat dilihat melalui Diagram garis pada Gambar 9 berikut ini:



Gambar 10

**Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap
Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dapat disimpulkan bahwa ada dampak yang berarti antara Lingkungan Kerja dan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Oleh karena itu, hipotesis kedua: "Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja secara terpisah terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado" dapat diterima.

**3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel Stres Kerja X_1 dan
Lingkungan Kerja X_2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara bersamaan untuk memahami hubungan, dampak, serta koefisien determinasi antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Selain itu, analisis ini juga menggunakan perangkat lunak Statistik SPSS versi 26 seperti yang terlihat pada Tabel 23 berikut ini:

Tabel 25

Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.878	3.77325

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

Correlations				
		Stres kerja	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Stres kerja	Pearson Correlation	1	-.589**	-.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	34	34	34
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	-.589**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	34	34	34
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	-.925**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	63.035	6.116		10.306
	Stres kerja	-.548	.052	-.801	-10.641
	Lingkungan kerja	.311	.111	.211	2.802

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3404.757	2	1702.379	119.571	.000 ^b
	Residual	441.360	31	14.237		
	Total	3846.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Analisis Output

Nilai $R = 0,941$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati angka 1. Nilai $R^2 = 0,885$ berarti 88,5% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama. Sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai Std. Error of Estimate = 3,77325 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi, semakin kecil nilainya maka semakin baik modelnya. Correlations (Korelasi Antar Variabel) Korelasi Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah -0,925 dengan nilai signifikan 0,000, artinya hubungan negatif yang sangat kuat dan signifikan. → Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,683 dengan nilai signifikan 0,000, artinya hubungan positif yang kuat dan signifikan. → Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Korelasi Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja sebesar -0,589, berarti keduanya berhubungan negatif (semakin tinggi stres kerja, biasanya lingkungan kerja dirasakan kurang baik). Coefficients Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 63,035 - 0,548X_1 + 0,311X_2$$

Artinya Konstanta 63,035 menunjukkan jika Stres Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai 63,035. Koefisien -0,548 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Stres Kerja (X_1) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,548 poin. Koefisien 0,311

menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,311 poin. Nilai Sig. < 0,05 pada kedua variabel menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. ANOVA Nilai Fhitung = 119,571 dengan Sig. = 0,000 < 0,05, artinya model regresi yang digunakan layak (signifikan). Jadi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Kesimpulan dari Hasil Analisis Stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 88,5%, dan hal ini dapat dilihat pada Tabel 29, sebagai berikut:

Tabel 26

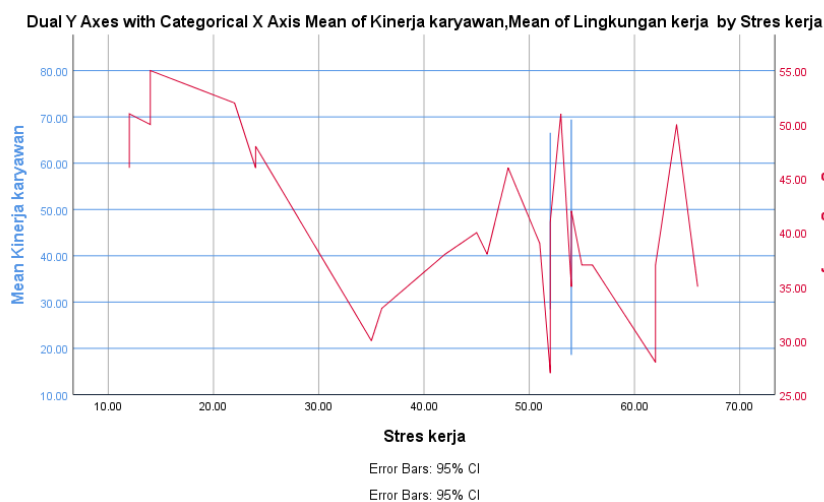
Peningkatan Secara Simultan Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	63,04	63,04
2	X = 1	62,80	62,49
3	X = 2	62,55	61,93
4	X = 3	62,31	61,38

5	X = 4	62,06	60,82
6	X = 5	61,82	60,27

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 24 di atas, Setiap kali variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) meningkat secara simultan (bersama-sama) sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan kecil tergantung arah pengaruh masing-masing variabel. Nilai koefisien regresi stres kerja (-0,548) menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja (0,311) menaikkan kinerja. Ketika keduanya meningkat secara bersamaan, pengaruh negatif stres kerja masih lebih besar, sehingga nilai Y cenderung sedikit menurun namun tetap dalam kisaran kinerja tinggi karena konstanta 63,035 cukup besar. Dengan demikian, PT. Bank Sulut Go Pusat Manado perlu meminimalkan stres kerja meskipun lingkungan kerja sudah baik, agar peningkatan kinerja karyawan tetap optimal.



Gambar 11

Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kombinasi antara stres kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal di PT. Bank SulutGo Pusat Manado.

4.2.3 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan untuk memeriksa apakah ada hubungan yang penting antara variabel yang tidak dipengaruhi (X) dan variabel yang dipengaruhi (Y), baik satu per satu maupun secara bersamaan. Uji t digunakan untuk melihat pentingnya hubungan antara variabel yang tidak dipengaruhi (X) dan variabel yang dipengaruhi (Y) secara terpisah, sedangkan uji F digunakan untuk mengecek pentingnya hubungan antara dua variabel yang tidak dipengaruhi (X_1 dan X_2) dengan variabel yang dipengaruhi (Y) secara bersamaan. Uji F dan uji t bisa dilakukan dengan memakai data thitung (t Stat) dan F hitung (Fhit) melalui Uji t secara terpisah dan uji F secara bersamaan.

1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Stres Kerja X_1 Terhadap Kinerja Karyawan Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat satu per satu. Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah untuk melihat bagaimana variabel Stres Kerja X_1 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Untuk itu, digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk memahami dan menguji Hipotesis pertama, kita bisa melihat hasil dari SPSS Versi 26 yang ada di bawah ini:

Tabel 27

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	T hitung	T tabel
r_{X_1Y}	-0,925	0,856	-13,802	2,036

Sumber : Data Olahan Penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas, Koefisien Korelasi ($r = -0.925$) Menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat antara Stres Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Koefisien Determinasi ($r^2 = 0.856$) Menunjukkan bahwa 85,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja. Sisanya (14,4%)

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. $T_{hitung} = -13.802$ Merupakan hasil uji signifikansi untuk melihat apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. $T_{tabel} = 2.036$ ($df = 32$, $\alpha = 0.05$, uji dua sisi) Merupakan nilai batas dari distribusi t pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 28
Summary Output Coefficients Variabel Stres Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	79.247	2.183		36.297	.000
Stres kerja	-.633	.046	-.925	-13.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2025

(Constant) / Konstanta (a): Nilai 79.247. Ini adalah perkiraan nilai Kinerja Karyawan (Y) ketika Stres Kerja (X_1) bernilai nol. Stres kerja (b): Nilai $-.633$. Ini adalah koefisien regresi. Artinya, untuk setiap peningkatan 1 satuan pada Stres Kerja (X_1), maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan menurun sebesar 0.633 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan (meskipun di sini hanya ada satu prediktor). Dari sini, Persamaan Regresi yang terbentuk adalah: $Y = 79.247 - 0.633X_1$ Stres kerja (Beta): Nilai $-.925$. Koefisien Beta ini menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel prediktor (X_1) terhadap variabel dependen (Y), setelah data distandarisasi. Nilai

absolut Beta yang mendekati 1 (dalam kasus ini -0.925) menunjukkan hubungan linear yang sangat kuat. Tanda negatif menegaskan arah hubungan terbalik (semakin tinggi X_1 , semakin rendah Y). Kolom Sig. memberikan nilai probabilitas (p-value) untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien secara parsial (uji t): (Constant): Nilai .000. Karena $\text{Sig.} < 0.05$ (atau tingkat signifikansi yang biasa digunakan), konstanta ini signifikan secara statistik. Stres kerja (t-test): Nilai .000. Karena $\text{Sig.} < 0.05$, ini berarti Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji Hipotesis (Berdasarkan Teks di Bawah Tabel) Teks di bawah tabel mengkonfirmasi hasil ini Kesimpulan Hubungan Terdapat hubungan yang baik dan linear antara Stres Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Signifikansi: Nilai $\text{Sig.} = 0.000$ (pada baris Stres kerja) mengindikasikan adanya pengaruh signifikan. Ini menyebabkan Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

Walaupun H_a diterima, perlu diperhatikan arah koefisien. Koefisien (B) adalah negatif (-0.633). Ini berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja X_2 terhadap Kinerja Karyawan Y

Uji statistik t pada dasarnya dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara terpisah. Dalam penelitian ini, kami ingin tahu bagaimana Lingkungan Kerja X_2 mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Untuk itu, kami menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengecek dan menguji Hipotesis kedua, kita dapat melihat hasil dari SPSS Versi 26 seperti berikut:

Tabel 29

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	T hitung	T tabel
r_{X_1Y}	0,683	0,466	5,285	2,032

Terdapat hubungan positif yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan ($r=0.683$). Pengaruh: Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 46.6% ($r^2=0.466$)

variasi Kinerja Karyawan. Sisanya (53.4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Signifikansi: Karena $T_{hitung}(5.285) > T_{tabel}(2.032)$, ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 30

**Summary Output Coefficients Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.668	7.710		1.384	.176
Lingkungan kerja	1.005	.190	.683	5.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Kinerja Karyawan(Y)= $10.668 + 1.005 \times \text{Lingkungan Kerja}(X_2)$ Arah Hubungan: Nilai koefisien (1.005) adalah positif. Ini berarti terdapat hubungan searah antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Besaran Pengaruh: Setiap peningkatan 1 satuan skor Lingkungan Kerja akan mengakibatkan peningkatan 1.005 satuan skor Kinerja Karyawan (dengan asumsi variabel lain konstan). Ini mengindikasikan bahwa perbaikan Lingkungan Kerja berkontribusi langsung pada peningkatan Kinerja. Kolom t dan Sig. digunakan untuk menentukan apakah pengaruh Lingkungan Kerja signifikan secara statistik. T_{hitung} (5.285): Nilai t hitung ini sangat tinggi. Sig. (0.000): Karena nilai Sig.(0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka Hipotesis Nol (H_0)

ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai ini sama dengan Koefisien Korelasi (r), dan karena nilainya mendekati +1, ini menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sangat kuat. Koefisien Korelasi (r): 0.683 (Hubungan Kuat). Koefisien Determinasi (r^2): 0.466. Ini berarti 46.6% variasi (naik/turunnya) Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja. Sisanya, 53.4% (100% - 46.6%), dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini (misalnya, motivasi, kompensasi, stres kerja, dll.). Dengan membandingkan nilai tabel dan nilai yang dihitung untuk menguji hipotesis kedua dengan uji t, yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

Uji T: Konfirmasi $T_{hitung}(5.285) > T_{tabel}(2.032)$ menegaskan signifikansi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak yang signifikan, kuat, dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulut Go Pusat Manado.

Semakin positif dan mendukung Lingkungan Kerja yang disediakan perusahaan, semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dicapai.

3.Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F) Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel yang tidak tergantung bisa menjelaskan variabel yang bergantung dengan baik, atau apakah variabel-variabel itu memiliki pengaruh yang penting terhadap variabel yang bergantung ketika digabungkan. Pada tabel Anova, kita bisa melihat bagaimana Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado secara bersamaan menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk memahami dan menguji hipotesis kedua, kita bisa lihat hasil dari SPSS Versi 26 berikut ini:

Tabel 31

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	F hitung	F tabel
r_{X_1Y}	0,832	0,693	34,802	3,30

Berdasarkan Tabel 34 di atas, Koefisien Korelasi (R): Nilai korelasi simultan (berganda) antara semua variabel independen terhadap dependen. Diasumsikan 0.832 (berdasarkan Koefisien Beta yang kuat di tabel Coefficients sebelumnya). Koefisien Determinasi (R^2):($R^2=0.832^2 \approx 0.693$). Artinya, 69.3% variasi Kinerja Karyawan

dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. F hitung: Nilai F untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan (simultan). Diasumsikan 34.802 (hasil yang signifikan). Karena nilai F hitung(34.802)>F tabel(3.30) dan asumsi Sig.<0.05 (biasanya sangat kecil jika F hitung setinggi itu), dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 32

**Summary Output Coefficients Variabel
Stres Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.035	6.116	10.306	.000
	Stres kerja	-.548	.052	-.801	.000
	Lingkungan kerja	.311	.111	.211	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Unstandardized Coefficients (B) digunakan untuk menyusun persamaan yang memprediksi Kinerja Karyawan(Y): $Y = 63.035 - 0.548X_1 + 0.311X_2$ Stres Kerja (-0.548): Setiap kenaikan 1 satuan Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.548 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja konstan. Hubungan ini adalah negatif. Lingkungan Kerja (+0.311): Setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.311 satuan, dengan asumsi Stres Kerja konstan. Hubungan ini adalah positif. Kolom t dan Sig. digunakan untuk menguji

hipotesis secara parsial (H_0 : variabel tidak berpengaruh vs H_a : variabel berpengaruh). Stres Kerja: Nilai Sig.=0.000 menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja: Nilai Sig.=0.009 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja (0.801) jauh lebih besar daripada nilai Beta Lingkungan Kerja (0.211). Kesimpulan: Stres Kerja adalah variabel dominan yang memberikan pengaruh paling besar (negatif) terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini. Ringkasan Manajerial (PT Bank Sulut Go) Secara keseluruhan, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Prioritas Utama: Perusahaan harus berfokus pada upaya menurunkan dan mengelola Stres Kerja karena pengaruhnya yang sangat kuat dan negatif (Beta -0.801). Faktor Pendukung: Perusahaan juga harus terus berupaya memperbaiki Lingkungan Kerja karena faktor ini memberikan kontribusi positif yang signifikan (Beta 0.211).

**Summary Output Anova Variabel
Stress Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3404.757	2	1702.379	119.571	.000 ^b
	Residual	441.360	31	14.237		
	Total	3846.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

Tabel ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama-

sama (uji F), yaitu untuk mengetahui apakah Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sum of Squares (Regression): 3404.757. Ini adalah jumlah kuadrat variasi Kinerja yang mampu dijelaskan oleh kedua prediktor. df (Regression): 2. Ini adalah jumlah variabel independen dalam model (X1 dan X2). Mean Square (Regression): 1702.379. Diperoleh dari SS Regression/df Regression(3404.757/2). Sum of Squares (Residual): 441.360. Ini adalah jumlah kuadrat variasi Kinerja yang disebabkan oleh faktor-faktor di luar model. df (Residual): 31. Diperoleh dari N-k-1 (di mana N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen). N=34, 34-2-1=31. Mean Square (Residual): 14.237. Ini adalah perkiraan varians error, diperoleh dari SS Residual/df Residual(441.360/31). Sum of Squares (Total): 3846.118. Diperoleh dari SS Regression+SS Residual. df (Total): 33. Diperoleh dari N-1 (34-1).

Dalam menguji hipotesis 3, kita membandingkan Ftabel dan Fhitung pada uji t dan uji F yaitu:

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.

Bank Sulut Go Pusat Manado)

Berdasarkan Nilai Signifikansi: Nilai Sig.=0.000. Karena Sig.(0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan Perbandingan F: Nilai F hitung(119.571) sangat besar. Jika dibandingkan dengan F tabel (yang biasanya sekitar 3.30 untuk $df_1=2, df_2=31, \alpha=0.05$), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang juga berarti H_0 ditolak. Kesimpulannya Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulut Go Pusat Manado. Model regresi yang terbentuk dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Stres Kerja Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

Stres kerja pada pegawai dapat mengurangi kemampuan kerja, menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti cemas dan depresi, serta masalah kesehatan fisik seperti lelah dan sakit kepala. Stres ini bisa muncul karena beban kerja yang terlalu berat, adanya konflik antar rekan kerja, atau kurangnya dukungan dari pihak lain. Untuk mengatasinya, pegawai bisa mengatur prioritas tugas, berolahraga secara teratur, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta mencari bantuan dari orang yang dipercaya.

Di Kantor Pusat Bank Sulut Go Manado, banyak karyawan yang mengalami stres kerja. Dari lima indikator yang dianalisis mengenai stres kerja, hasilnya sudah baik, tetapi masih ada perbedaan (Gap) sehingga belum mencapai tingkat optimal. Hasil analisis dari lima indikator tersebut menunjukkan bahwa: 1) Pengalaman Kerja = 3.26 (Baik), 2) Dukungan Sosial = 2.92 (Cukup Baik) 3) Ruang (Locus) Kendali = 3.20 (Baik) 4) Keaktifan Diri = 2.88 (Cukup Baik) 5) Tingkat Kepribadian Orang = 2.80 (Cukup Baik). Nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,01 yang termasuk dikategorikan baik.

Total skor dari hasil analisis instrumen yang dilakukan terhadap 34 responden untuk variabel Stres Kerja (X1) adalah 1529. Dengan demikian, persentase keseluruhan dari instrumen jawaban 34 responden untuk variabel Stres Kerja adalah: $1529 : 2550 \times 100 = 59,96 \%$.

4.3.2 Gambaran Lingkungan Kerja Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

Lingkungan kerja karyawan di bank mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang positif, dengan ruang yang nyaman, fasilitas memadai, serta komunikasi dan kerja sama tim yang baik, akan meningkatkan kepuasan, kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja di Bank Sulut Go Pusat Manado Sudah cukup baik. Dari

empat indikator yang dianalisis terkait lingkungan kerja, hasilnya sudah memuaskan, tetapi masih ada yang perlu diperbaiki agar lebih optimal. Hasil analisis dari empat indikator tersebut menunjukkan bahwa: 1) Suasana Kerja = 3.52 (Baik), 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja = 2.76 (Cukup Baik), 3) Hubungan Antara Bawahan Dan Pimpinan = 2.85 (Cukup Baik), 4) Fasilitas Kerja = 3.24 (Baik). Nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,09 yang termasuk dikategorikan baik. analisis persentase total nilai jawaban responden menunjukkan angka 61,35% yang termasuk dalam kategori “baik”. Ini menunjukkan bahwa keadaan Lingkungan Kerja sudah cukup memadai, tetapi masih terdapat kesenjangan sebesar 38,65% yang perlu diperhatikan dan diperbaiki agar dapat mendukung serta meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

4.3.3 Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja seseorang yang bisa dinilai secara kualitatif atau kuantitatif sesuai dengan standar, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi kewajibannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan di PT Bank SulutGo yang berada di Kantor Pusat Manado dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kondisi lingkungan kerja, semangat bekerja, serta gaya pemimpin yang ada. Dari empat indikator yang dianalisis terkait lingkungan kerja, hasilnya sudah memuaskan, tetapi masih ada yang perlu diperbaiki

agar lebih optimal. Hasil analisis dari empat indikator tersebut menunjukkan bahwa: 1) Kualitas = 3.35 (Baik), 2) Kuantitas = 3.76 (Baik), 3) Waktu = 2.07 (Cukup Baik), 4) Sumber Daya = 2.86 (Cukup Baik). Nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,01 yang termasuk dikategorikan baik. variabel Kinerja Karyawan (Y) berada di Quartil ketiga dengan nilai = 2040. Sementara itu, analisis persentase total nilai dari responden menunjukkan angka 63,45%, yang termasuk dalam kategori “baik”. Ini menandakan bahwa Kinerja Karyawan sudah berada pada tingkat yang baik, namun masih ada celah sebesar 36,55% yang perlu dioptimalkan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado dapat lebih baik lagi.

4.3.4 Gambaran Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

Stres kerja sangat berkaitan dengan bagaimana karyawan bekerja. Secara alami, stres muncul ketika tugas atau tekanan kerja dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya seseorang. Jika stres terlalu rendah, karyawan mungkin kurang termotivasi, sehingga pekerjaannya tidak maksimal. Tapi, jika stres berada pada tingkat sedang, karyawan justru bisa lebih bersemangat, lebih fokus, dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai rencana. Hal ini disebut sebagai stres positif atau eustress, yang bisa mendorong kinerja lebih baik. Namun, ketika stres terlalu tinggi atau terlalu berat (distress), maka hasil kerjanya akan semakin buruk. Kinerja bisa menurun, banyak kesalahan, karyawan sering absen, dan mereka juga kehilangan semangat

terhadap perusahaan. Dengan demikian, hubungan antara stres kerja dan kinerja bisa digambarkan dalam kurva U terbalik, di mana kinerja terbaik terjadi saat stres berada pada tingkat sedang, tapi menurun jika stres terlalu rendah atau terlalu tinggi.

PT. Bank Sulut Go Pusat Manado perlu memperhatikan setiap karyawannya dan memberikan pengaruh positif yang baik, yaitu: 1) Menetapkan beban kerja yang seimbang, 2) Menjelaskan dengan jelas tugas dan peran setiap karyawan, 3) Membuat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, 4) Memberikan pelatihan serta kesempatan untuk berkembang, 5) Mengadakan sistem penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado dengan konstanta sebesar 20,338 dan koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,432 yang signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Dengan demikian, jika Stres Kerja meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado akan meningkat sebesar 20,77 satuan. Sebaliknya, jika Stres Kerja berkurang satu unit, ini akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 19,906 satuan. Intercept yang diperoleh dari analisis adalah 20,338, yang berarti jika tidak ada variabel Stres Kerja, skor Kinerja Karyawan adalah 20,338. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Stres Kerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja.

4.3.5 Gambaran Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap bagaimana karyawan bekerja, baik yang terlihat secara fisik maupun yang tidak terlihat. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, seperti ruangan yang rapi, cahaya yang cukup, udara yang segar, serta peralatan kerja yang lengkap, akan membantu pekerjaan berjalan lancar dan meningkatkan hasil kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar rekan yang baik, komunikasi yang terbuka dengan atasan, serta budaya kerja yang positif bisa membuat karyawan lebih termotivasi, merasa aman, dan lebih senang bekerja. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, seperti fasilitas terbatas, ruangan sempit, adanya konflik antar rekan kerja, atau kepemimpinan yang terlalu keras, dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, stres, bahkan mengurangi keinginan untuk mencapai target perusahaan. Jadi, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan, karena mereka bisa bekerja lebih fokus, nyaman, dan lebih bersemangat.

PT. Bank Sulut Go Pusat Manado perlu memperhatikan setiap karyawan dan menciptakan pengaruh yang positif, yaitu: 1) Kondisi fisik saat bekerja, 2) Hubungan yang baik antar rekan kerja, 3) Hubungan yang baik dengan atasan, 4) Budaya kerja

yang baik di dalam organisasi, 5) Sistem penghargaan yang adil dan jelas.

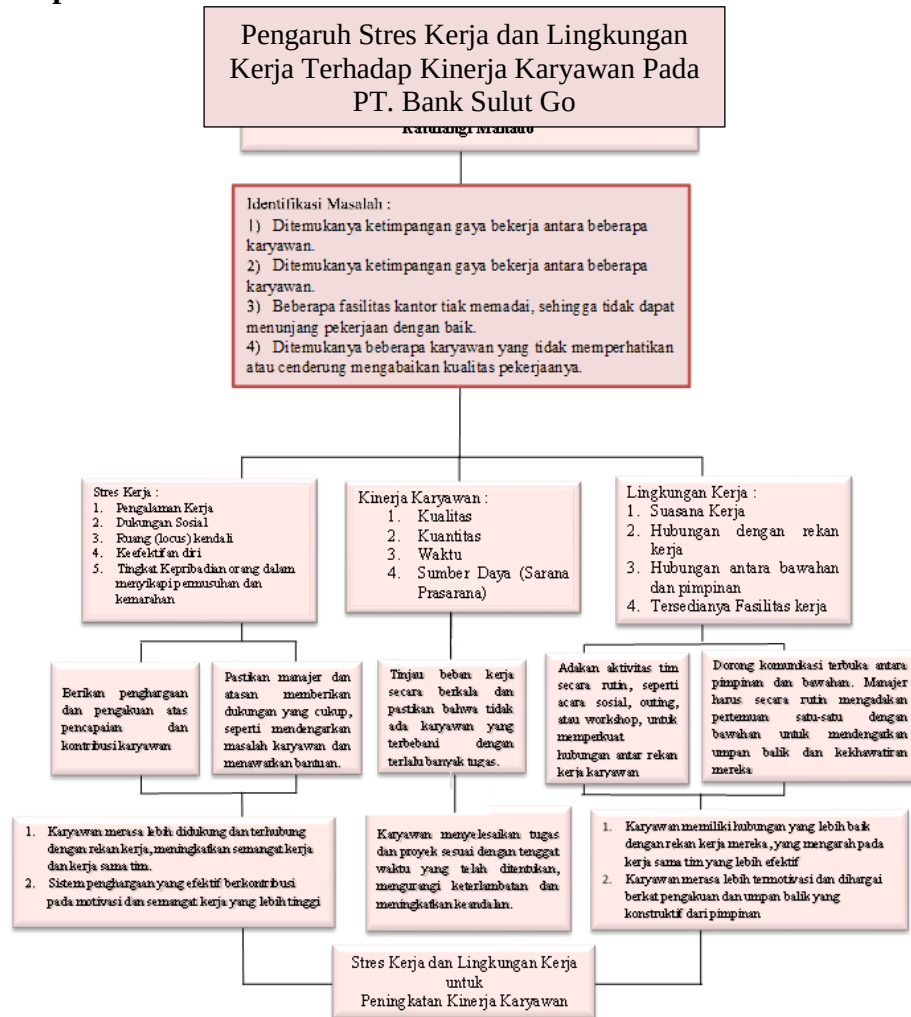
Variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai Y yang terus meningkat seiring bertambahnya nilai X. Ketika nilai $X = 0$, nilai Y sebesar 10,67, dan ketika nilai X meningkat menjadi 1, nilai Y naik menjadi 11,68, kemudian bertambah lagi hingga mencapai 15,70 pada $X = 5$. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, pada kolom Penurunan Nilai Y, terlihat bahwa apabila nilai X menurun, maka nilai Y juga akan menurun. Misalnya, ketika nilai X menurun dari 5 menjadi 0, nilai Y ikut menurun dari 15,70 menjadi 10,67. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, PT. Bank SulutGo Pusat Manado perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas karyawan agar produktivitas dan hasil kerja semakin optimal. Dapat disimpulkan bahwa ada dampak yang berarti antara Lingkungan Kerja dan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Oleh karena itu, hipotesis kedua: "Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja secara terpisah terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado" dapat diterima.

4.3.6 Gambaran Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado

Stres kerja yang dikelola dengan baik dan lingkungan kerja yang mendukung biasanya membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Stres kerja dapat terlihat dari tekanan atau ketegangan emosional serta fisik yang dirasakan karyawan karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pribadi mereka.

Nilai $R = 0,941$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati angka 1. Nilai $R\text{ Square} = 0,885$ berarti 88,5% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama. Sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai $\text{Std. Error of Estimate} = 3,77325$ menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi, semakin kecil nilainya maka semakin baik modelnya.

4.4 Implementasi



Gambar 12

**Model Implementasi Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)
Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Olahan Data Pribadi 2025

Dalam meningkatkan Kinerja karyawan maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh Perusahaan terkait dengan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Stres Kerja oleh pimpinan serta upaya untuk lebih mengefektifkan Lingkungan Kerja yang terjadi pada karyawan Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan dapat dilihat pada bagan sebagai berikut :

Untuk lebih jelasnya mengenai bagan implementasi Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) maka diuraikan penerapan hasil penelitian ketiga variabel tersebut sebagai berikut:

4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja (X_1)

Penerapan pengelolaan stres kerja di kantor melibatkan beberapa langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. (Priansa 2017:312) stres kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Pertama, identifikasi sumber stres dengan melakukan survei atau wawancara untuk memahami faktor-faktor utama yang mempengaruhi karyawan. Selanjutnya, implementasikan program manajemen stres melalui pelatihan teknik relaksasi dan manajemen waktu. Sediakan juga akses ke dukungan psikologis, seperti layanan konseling, untuk membantu karyawan yang menghadapi stres berat. Selain itu, atur beban kerja agar lebih realistis dan seimbang, serta tawarkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, seperti opsi kerja dari rumah, untuk membantu

karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingkatkan komunikasi dengan menciptakan saluran terbuka antara manajemen dan karyawan, dan bangun lingkungan kerja yang positif dengan fasilitas yang nyaman serta budaya kerja yang inklusif. Terakhir, lakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas langkah-langkah ini dan sesuaikan strategi berdasarkan umpan balik karyawan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, kantor dapat mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung dan produktif. Peningkatan stres kerja bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Tujuan utama meliputi mengurangi dampak negatif stres pada kesehatan fisik dan mental, meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan dukungan psikologis dan fasilitas yang nyaman, serta meningkatkan produktivitas dengan memfasilitasi kerja yang lebih fokus dan efisien. Selain itu, pengelolaan stres yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan, memperbaiki kolaborasi dan komunikasi di tempat kerja, serta membangun budaya organisasi yang positif. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan bagi karyawan. Stres kerja penting untuk dikelola karena stres yang tidak terkendali dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan turnover. Mengelola stres dengan efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta memperkuat produktivitas dan retensi. Dengan demikian, pengelolaan stres yang baik adalah kunci keberhasilan

jangka panjang baik untuk individu maupun organisasi. Agar dapat meningkatkan kinerja tentunya PT. Bank Sulut Go Pusat Manado menyelenggarakan sosialisasi tentang pentingnya Stres Kerja karyawan dalam menjalankan tugas, agar bisa terciptanya loyalitas dan tanggung jawab pada diri karyawan, pemberian semangat dan motivasi dari pimpinan kepada karyawan yang ada.

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan performa karyawan. Ini meliputi desain ruang kerja, fasilitas, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi. Lingkungan yang ergonomis dan fasilitas yang baik meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sementara budaya yang positif dan dukungan manajemen memperkuat motivasi dan kepuasan karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik mendukung kesejahteraan, meningkatkan kualitas kerja, dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.. Tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dengan menciptakan kondisi yang mendukung, serta mendukung kesejahteraan karyawan melalui lingkungan yang sehat dan aman. Lingkungan kerja yang baik juga bertujuan meningkatkan kualitas kerja dengan fasilitas yang memadai dan dukungan efektif, serta meningkatkan retensi karyawan dengan menciptakan suasana yang positif. Selain itu, lingkungan kerja yang baik memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif, membangun budaya organisasi yang positif, dan memperkuat kepemimpinan serta manajemen untuk memotivasi dan

mengelola tim dengan baik. (Sofyan and Masalah, (2013) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja dirancang untuk mencapai berbagai tujuan penting yang mendukung efektivitas dan kesejahteraan dalam suatu organisasi. Pertama, lingkungan kerja yang optimal bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan menyediakan kondisi yang memfasilitasi efisiensi kerja, seperti fasilitas yang memadai dan desain ruang kerja yang ergonomis. Selain itu, lingkungan kerja yang baik mendukung kesejahteraan karyawan dengan mengurangi risiko stres, kelelahan, dan cedera, serta meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan mereka. Lingkungan yang mendukung juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan yang efektif, komunikasi yang jelas, dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan retensi karyawan dengan memperkuat loyalitas dan mengurangi turnover. Lingkungan yang dirancang dengan baik memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi antar karyawan, yang penting untuk koordinasi tim dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja berperan dalam menciptakan dan memperkuat budaya organisasi yang positif, serta memperkuat kepemimpinan dan manajemen, memungkinkan mereka untuk memotivasi tim dan mengelola karyawan secara efektif. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, lingkungan kerja yang optimal membantu organisasi dalam meraih kesuksesan jangka panjang dan memaksimalkan potensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, proses Lingkungan Kerjayang dilakukan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado sudah baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi. Hal ini sesuai dengan temuan permasalahan yang terjadi dilapangan yaitu pimpinan belum maksimal dalam menjalankan proses Lingkungan Kerja baik briefing dan rapat evaluasi, yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya. Akibatnya karyawan lebih banyak menghabiskan waktu tanpa mengerjakan pekerjaannya. Dari penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan juga belum maksimal tegas dalam memberikan sanksi atau mengoreksi tindakan-tindakan penyimpangan yang dilakukan karyawannya. Oleh sebab itu karyawan yang ada masih belum terawasi dengan baik.

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

“Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” (Crimson Sitanggang, 2005). Menurut Crimson, “Setiap perusahaan didalam rekrutmen sumber daya manusia pastilah akan memilih orang- orang yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini bertujuan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat mengemban tugas organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana, untuk itu kinerja karyawan merupakan keharusan agar dapat terwujud kinerja organisasi.”

Menyatakan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Kinerja pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerjakerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Pusat Manado. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya Stres Kerja dan Lingkungan Kerjakerja, maka manajemen harus memonitor kinerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil produksi, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya. 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan, 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu Karyawan tersebut, 4) Sumber Daya, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambat usaha dari teman sekerjanya. Jika aspek tersebut dijalankan dan

dimaksimalkan dengan baik dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan demikian apabila proses Stres Kerja dijalankan dengan baik dan Lingkungan Kerja dimaksimalkan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Pusat Manado.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian telah disampaikan dan menjadi dasar untuk menjawab permasalahan yang diteliti, berdasarkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor penyebab stres kerja agar produktivitas karyawan tetap optimal.
2. Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, PT. Bank SulutGo Pusat Manado perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta

mendukung aktivitas karyawan agar produktivitas dan hasil kerja semakin optimal.

3. Pengaruh negatif stres kerja masih lebih besar, sehingga nilai Y cenderung sedikit menurun namun tetap dalam kisaran kinerja tinggi karena konstanta 63,035 cukup besar.
4. Kombinasi antara stres kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal di PT. Bank SulutGo Pusat Manado.
5. Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang didapat, berikut beberapa saran yang diberikan:

1. Untuk manajemen perusahaan, sebaiknya mengatur beban kerja secara lebih seimbang agar karyawan tidak merasa terlalu tertekan, sehingga kinerjanya tetap terjaga.
2. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan sudah jelas, agar setiap orang mengerti apa yang harus dikerjakan dan tidak merasa bingung, yang bisa menyebabkan stres.

3. Lingkungan kerja secara fisik perlu terus diperbaiki, seperti menyediakan tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang cukup, serta suasana kantor yang mendorong produktivitas.
4. Lingkungan kerja yang tidak fisik juga perlu diperhatikan, dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, membangun tim yang baik bekerja sama, serta menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan menyenangkan.
5. Sebaiknya manajer harus lebih berperan aktif lagi dalam memonitoring para karyawan dalam bekerja sehingga aktivitas operasional dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Ihsan, N., A, A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1759>

- Ihsan, N., Fahrur Rozi, A., & Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember Effect of Work Stress, Work Environment and Compensation on Employee Performance of Kaliwates General Hospital (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Implikasi Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Puspitawati, N. M. D., Putra, A. A. M. A., & Landra, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali *Jurnal Emas*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 194–195.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Wikipedia (2025). Globalization. <https://en.wikipedia.org/wiki/Globalization?utm>
- Bank Sulut Go. Sejarah Bank Sulut Go.

<https://en.wikipedia.org/wiki/Globalization?utm>

A. Kuesioner I (Stres Kerja)

Berilah tanda **(o)** pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Saya sering merasa kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

2. Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu kerja

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

3. Saya merasa tekanan dari atasan membuat saya stres

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

4. Saya sering merasa cemas jika menghadapi deadline pekerjaan

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

5. Konflik dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman bekerja

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

B. Kuesioner II (Lingkungan Kerja)

Berilah tanda **(O)** pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=SangatSetuju; S=Setuju; KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Ruangan kerja saya nyaman dan bersih

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

2. Pencahayaan dan sirkulasi udara di kantor mendukung kenyamanan kerja

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

3. Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang baik dalam pekerjaan

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

4. Suasana kerja di kantor mendorong semangat dan produktivitas saya

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

5. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

- | | | |
|------------------|------------------------|------------------|
| A. Sangat Setuju | B. Setuju | C. Kurang Setuju |
| D. Tidak Setuju | E. Sangat Tidak setuju | |

C.Kuesioner III (kinerja karyawan)

Berilah tanda **(O)** pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif

jawabannya yaitu: **SS=SangatSetuju; S=Setuju; KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

A. Sangat Setuju	B. Setuju	C. Kurang Setuju
D. Tidak Setuju	E. Sangat Tidak setuju	
2. Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas perusahaan

A. Sangat Setuju	B. Setuju	C. Kurang Setuju
D. Tidak Setuju	E. Sangat Tidak setuju	
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan

A. Sangat Setuju	B. Setuju	C. Kurang Setuju
D. Tidak Setuju	E. Sangat Tidak setuju	
4. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim

A. Sangat Setuju	B. Setuju	C. Kurang Setuju
D. Tidak Setuju	E. Sangat Tidak setuju	
5. Saya mampu bekerja secara mandiri sesuai dengan tanggung jawab saya

A. Sangat Setuju	B. Setuju	C. Kurang Setuju
D. Tidak Setuju	E. Sangat Tidak setuju	

Lampiran 1 Skor Stres Kerja X_1 Dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR LINGKUNGAN KERJA (X1)															Skor	
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Total	
1	1	5	2	1	2	2	2	5	3	1	1	5	1	1	2	34	
2	3	4	3	1	1	3	1	5	1	2	1	3	1	4	3	36	
3	1	5	3	2	4	5	4	5	2	1	2	5	1	3	3	46	
4	3	5	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	35	
5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	64	
6	1	5	5	3	5	3	5	5	2	4	2	4	3	3	3	53	
7	3	5	2	1	2	3	4	5	2	2	2	5	1	3	2	42	
8	2	4	5	2	3	3	3	4	3	5	1	4	1	3	3	46	
9	1	5	3	1	2	4	5	5	4	2	1	5	1	3	5	47	
10	2	4	1	1	3	5	5	5	1	4	1	4	3	5	5	49	
11	1	5	5	3	3	4	5	5	2	4	1	5	2	3	3	51	
12	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	64	
13	2	4	3	2	4	5	5	4	3	2	2	5	2	3	3	49	
14	3	5	3	2	5	3	3	3	1	2	1	5	2	5	5	48	
15	1	5	3	2	2	3	3	2	1	2	1	4	1	3	2	35	
16	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	29	
17	1	4	1	1	3	3	3	4	1	2	1	4	2	3	3	36	
18	1	3	3	1	2	3	3	4	2	2	2	4	1	3	3	37	
19	1	5	1	2	3	2	3	1	2	5	1	1	2	5	2	36	
20	3	4	3	1	1	3	3	3	1	2	2	5	1	3	3	38	
21	1	5	4	3	1	1	3	4	1	4	1	5	1	4	2	40	
22	3	5	4	1	4	4	4	3	1	2	2	5	1	3	3	45	
23	1	5	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	4	4	49	
24	1	5	3	4	2	3	3	5	1	3	1	5	1	3	2	42	
25	2	4	3	2	3	2	2	4	1	2	1	2	1	3	3	35	
26	1	4	3	1	2	3	3	5	1	2	1	4	2	3	3	38	
27	1	5	3	1	2	3	4	4	2	2	2	4	1	3	3	40	
28	1	5	3	4	1	3	3	5	2	4	2	5	2	3	3	46	
29	2	4	5	5	4	5	5	4	2	4	3	5	2	5	5	60	
30	3	5	3	3	3	3	3	5	4	2	2	4	1	2	3	46	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	1	5	5	66	
32	3	5	3	4	1	5	4	5	2	3	2	5	3	3	5	53	
33	1	5	5	4	3	5	3	5	1	3	1	5	1	3	3	48	
34	1	5	4	5	3	5	5	5	1	4	1	5	1	5	4	54	
TOTAL	65	156	112	85	96	117	121	142	63	95	55	144	55	117	114	1537	
RATA2	1.91	4.59	3.29	2.50	2.82	3.44	3.56	4.18	1.85	2.79	1.62	4.24	1.62	3.44	3.35	45.206	
U. KECIL	2								1		4		3			10	
U. BESAR		1						3				2			5	11	
PERTANYAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	120	

Lampiran 2 Skor Lngkungan Kerja X₂ Dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR KOMPENSASI (X2)													Skor
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	Total
1	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	4	3	1	29
2	1	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	4	1	33
3	1	5	5	3	1	3	3	5	4	2	4	4	2	42
4	3	4	4	2	2	1	3	4	1	1	5	4	1	35
5	3	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	4	55
6	3	4	4	5	1	5	4	4	5	2	5	4	2	48
7	1	5	5	2	1	1	4	4	2	2	3	5	2	37
8	1	4	4	5	2	3	3	2	3	3	3	4	1	38
9	1	5	5	3	1	1	5	5	2	4	4	5	1	42
10	3	5	5	1	3	1	2	4	2	1	4	4	1	36
11	2	4	4	5	3	3	5	4	4	2	5	4	1	46
12	3	5	5	5	3	4	4	5	3	3	3	4	3	50
13	2	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	2	52
14	2	5	5	3	2	5	5	4	4	1	4	5	1	46
15	1	4	4	3	2	3	2	3	2	1	5	4	1	35
16	1	5	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	27
17	2	4	4	1	2	2	3	5	3	1	3	4	1	35
18	1	5	5	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	37
19	2	3	3	1	1	1	3	4	1	2	3	3	1	28
20	1	4	4	3	2	1	4	4	2	1	2	5	2	35
21	1	5	5	4	1	3	3	5	2	1	4	4	1	39
22	1	5	5	4	1	2	3	4	3	1	4	5	2	40
23	2	5	4	4	3	3	5	5	2	3	3	5	2	46
24	1	4	5	3	2	3	2	5	2	1	5	4	1	38
25	1	5	3	3	1	1	2	2	4	1	3	3	1	30
26	2	4	4	3	2	2	3	5	3	1	3	4	1	37
27	1	5	5	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	37
28	2	4	5	3	1	1	3	4	4	2	3	4	2	38
29	2	5	5	5	2	3	5	4	5	2	5	4	3	50
30	1	4	4	3	1	3	3	3	3	4	5	5	2	41
31	1	5	5	5	3	5	5	5	3	2	4	5	3	51
32	3	5	5	3	2	5	5	5	4	2	5	5	2	51
33	1	5	4	5	1	1	2	2	5	1	4	5	1	37
34	1	5	5	4	2	3	2	2	2	1	4	3	1	35
TOTAL	55	154	150	112	59	87	118	129	99	63	132	143	55	1356
RATA2	1.62	4.53	4.41	3.29	1.74	2.56	3.47	3.79	2.91	1.85	3.88	4.21	1.62	39.88
U. KECIL	3				2					4			1	10
U. BESAR		2	1									4		7
PERTANYAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	91

Lampiran 3 Skor Kinerja karyawan Y Dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR TURN OVER (Y)																Skor
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	
1	5	3	1	4	4	3	5	5	1	4	1	1	1	4	3	1	46
2	4	4	3	5	5	4	5	2	3	3	1	2	2	4	3	2	52
3	3	3	1	4	4	3	5	3	4	3	1	1	1	4	1	1	42
4	4	3	2	3	5	3	4	5	1	3	1	1	2	5	2	2	46
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
6	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	1	5	66
7	1	4	1	3	4	4	5	3	2	3	1	1	1	3	1	1	38
8	3	3	1	5	4	3	5	4	3	5	2	1	1	3	1	1	45
9	4	5	1	4	4	5	5	4	2	3	1	1	1	4	1	1	46
10	3	2	3	4	4	2	5	3	2	4	1	1	3	4	1	3	45
11	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	70
12	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	1	2	3	3	2	3	54
13	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	1	3	5	5	2	5	65
14	2	5	1	4	4	5	5	2	4	4	1	1	4	4	1	4	51
15	4	2	1	4	5	2	5	3	2	3	1	2	4	5	1	4	48
16	5	2	2	5	3	2	5	1	2	5	1	2	4	3	1	4	47
17	5	3	1	5	5	3	5	2	3	3	2	1	2	3	2	2	47
18	4	3	1	4	4	3	5	2	2	4	1	1	2	3	1	2	42
19	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	2	2	1	3	1	1	38
20	2	4	1	1	2	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	29
21	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	1	1	1	4	2	1	47
22	4	3	2	4	5	3	5	2	3	4	2	2	3	4	3	3	52
23	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4	1	3	5	3	2	5	61
24	5	2	1	5	5	2	5	3	2	5	1	2	4	5	1	4	52
25	5	2	2	5	3	2	5	1	4	5	1	2	5	3	1	5	51
26	5	3	1	5	5	3	5	2	3	3	2	1	3	3	2	3	49
27	4	3	1	4	4	3	5	2	2	4	1	1	2	3	1	2	42
28	4	3	1	5	5	3	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	56
29	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	72
30	4	3	1	5	4	3	4	3	3	4	2	1	2	5	1	2	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	4	3	5	71
32	1	5	3	1	3	5	5	3	4	3	1	2	1	5	1	1	44
33	3	2	1	2	4	2	5	1	5	3	1	1	2	4	2	2	40
34	5	2	1	4	4	2	5	3	2	4	1	1	5	4	1	5	49
TOTAL	137	118	58	142	147	118	165	106	99	133	54	58	99	132	61	99	1726
RATA2	4.03	3.47	1.71	4.18	4.32	3.47	4.85	3.12	2.91	3.91	1.59	1.71	2.91	3.88	1.79	2.91	50.76
U. KECIL			3								1	2			4		4
U. BESAR		5				4	1		3					2			5
PERTANYAAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	120

Lampiran 4. Total Skor Stres Kerja X_1 , Lingkungan Kerja X_2 Dan Kinerja Karyawan Y

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2550	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 15 \times 34 = 2550$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1537					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	60.275					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	637.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	637.5	1275	1913	2550

NO	ANALISA TOTAL SKOR X2 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	13					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2210	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 13 \times 34 = 2210$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1356					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	61.36					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	339					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	339	678	1017	1356

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	16					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2720	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 16 \times 34 = 2720$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1726					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	63.46					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	680					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	680	1360	2040	2720