

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia

##### 4.1.1 Profil Singkat

Ayo Cerdas Indonesia (ACI) merupakan Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) untuk anak TK sampai dengan SD yang di desain seperti “rumahan” agar belajar lebih nyaman dengan harga yang terjangkau. Lembaga Bimbingan Belajar Ayo Cerdas Indonesia awalnya menggunakan nama Rumah Cerdas Indonesia atau disingkat dengan RCI. Lembaga ini berdiri pada tahun 2006, didirikan oleh bapak Abdullah Muklis, ST. ACI semula hanya mengembangkan satu produk kursus yaitu sempoa cerdas sebagai produk utama yang sekarang berganti menjadi *finger mathic* (berhitung cepat menggunakan tangan). Selain program *finger mathic* ACI juga memiliki program lain, yaitu *English Raight Brain* (*belajar bahasa inggris menggunakan otak kanan*).

ACI memiliki motto yaitu cerdas, kreatif dan berprestasi. Cerdas yang berarti untuk mengasah kecerdasan murid, baik intelektual maupun moral anak-anak sehingga terbentuk keyakinan di benak mereka bahwa mereka adalah anak-anak yang cerdas. Kreatif di artikan sebagai bahwa ACI memiliki model pembelajaran yang berbeda dengan yang lain, ACI sendiri memiliki system pembelajaran sendiri yang menyenangkan membuat anak semakin senang belajar di tempat LBB ACI tersebut. Berprestasi dapat diartikan untuk meningkatkan prestasi anak disekolah maupun di LBB tersebut.

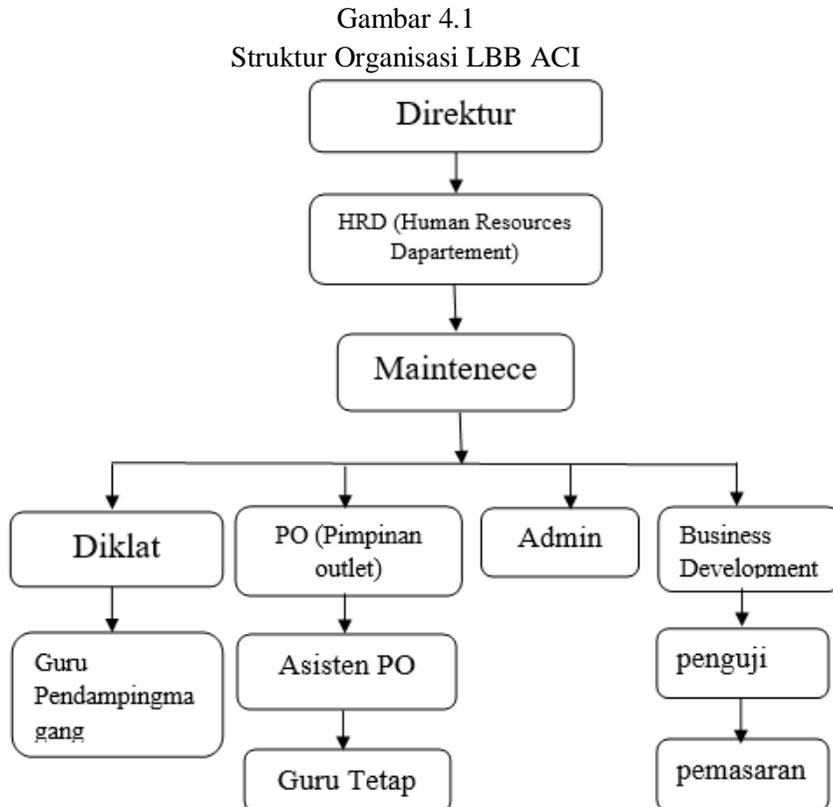
##### 4.1.2 Visi dan Misi

Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) mempunyai visi yaitu “mendidik 1 juta anak Indonesia melalui 10.000 *outlet* yang tersebar di seluruh Indonesia”. ACI saat ini memiliki 43 cabang yang kedepannya ingin memiliki 10.000 cabang di Indonesia ataupun di luar negeri.

Misi dari Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) yaitu “Profesional, terpercaya, dan berorientasi manfaat”. LBB ACI sendiri terpercaya untuk bisa meningkatkan dan mengembangkan prestasi belajar anak, hal ini terbukti dengan terus berkembangnya LBB ACI hingga ke berbagai daerah.

## 4.2 Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

### 4.2.1 Struktur Organisasi



Sumber: Data primer yang telah di olah

### 4.2.2 Tanggung jawab

Tanggung jawab dari masing-masing pemimpin dan karyawan sebagai berikut:

- 4.1** Direktur adalah untuk menjalankan, memutuskan dan menentukan peraturan kebijakan tertinggi di perusahaan untuk kemajuan perusahaan.
- 4.2** HRD bertanggung jawab untuk melakukan rekrutmen dan menyeleksi calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan dan menjaga hubungan antar karyawan, memberikan pelatihan dan menempatkan karyawan di bidang yang sesuai dengan kemampuannya.

- 4.3 Tim diklat bertanggung jawab untuk mendampingi karyawan yang baru (magang) agar tidak mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya.
- 4.4 Pimpinan *Outlet* bertanggung jawab atas kebijakan atau peraturan yang dimiliki di setiap outlet, memimpin di setiap cabang, melakukan administrasi disetiap outlet.
- 4.5 Admin bertanggung jawab mengatur keuangan, membuat agenda kantor.
- 4.6 Tanggung jawab *business development* bertanggung jawab untuk memasarkan perusahaan kepada klien, melakukan pengujian kepada setiap karyawan dan siswa.
- 4.7 Tanggung jawab asisten PO untuk membantu Pimpinan Outlet jika siswa setiap *outlet* 50 siswa.
- 4.8 Tanggung jawab Guru Tetap melakukan administrasi outlet dan mengajar siswa dan guru *freelance* untuk mengajar siswa.

### 4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Karakteristik Berdasarkan Responden

Penelitian yang dilakukan dengan mengajukan kuesioner pernyataan kepada karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) terkait variabel-variabel yang menjadi landasan dalam penelitian untuk mengetahui variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang kemudian diolah untuk mendapatkan hasil dan mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Pada Bab 3 peneliti menggunakan 60 responden namun untuk pengolahan data kuesioner disini peneliti menggunakan 57 responden karena peneliti hanya meneliti staf atau karyawan, sedangkan sisahnya 3 responden merupakan pimpinan yang dimana kurang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

##### 4.3.1.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kepada 57 responden di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) diperoleh gambaran umum yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Data Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	22	39%
Perempuan	35	61%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas, dari 57 responden yang di kumpulkan sebanyak 22 orang atau 39% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 35 orang atau 61% yang berjenis kelamin perempuan. Berarti dapat di simpulkan bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan di banding karyawan yang berjenis laki-laki.

#### 4.3.1.2 Deskripsi Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kepada 57 responden di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) diperoleh gambaran umum yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Data Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<20	20	35%
20-30	37	65%
30-40	0	0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel usia diatas, dari 57 responden yang di kumpulkan sebanyak 20 orang atau 35 % yang berusia kurang dari 20 tahun. Sebanyak 37 orang atau 65% yang berusia 20-30 tahun yang bekerja di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI). Berarti kesimpulanya karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih dominan di banding karyawan yang berusia lainnya.

#### 4.3.1.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Akhir

Berdasarkan hasil penyebaran kepada 57 responden di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) diperoleh gambaran umum yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Data Berdasarkan Pendidikan Akhir

<b>Pendidikan</b>	<b>Total</b>	<b>Presentase</b>
SLTA	27	47%
Diploma	4	7%
Sarjana	26	46%
Lain-lain	0	0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel pendidikan akhir diatas, dari 57 responden yang di kumpulkan sebanyak 27 orang atau 47% yang berpendidikan akhir SLTA, Sebanyak 4 orang atau 7% yang berpendidikan akhir Diploma, sebanyak 26 orang atau 46% yang berpendidikan Sarjana. Berarti kesimpulanya karyawan yang berpendidikan akhir lebih dominan SLTA di banding karyawan yang mempunyai pendidikan akhir lainnya.

#### 4.3.1.4 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kepada 57 responden di Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) diperoleh gambaran umum yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Data Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
>1th	30	53%
1-2th	18	31%
3-4th	8	14%
5 <sup>th</sup>	1	2%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel lama bekerja diatas, dari 57 responden yang di kumpulkan sebanyak 30 orang atau 53% yang bekerja selama kurang dari 1 tahun, Sebanyak 18 orang atau 31% yang bekerjaselama 1-2 tahun, sebanyak 8 orang atau 14% yang bekerja selama 3-4 tahun, dan 1 orang atau 2% orang yang bekerja selama 5 tahun. Berarti kesimpulanya karyawan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun lebih dominan di banding karyawan lainnya.

#### 4.4 Analisis deskriptif hasil kuesioner

Untuk menginterpretasikan hasil nilai dari data tabulasi kuisioner yang telah di peroleh peneliti menggunakan interval kelas dari skor nilai, perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Telah di dapatkan hasil perhitungan interval kelas sebesar 0,8, maka nilai jawaban responden dapat di klasifikasikan sebagai berikut :

1,00 - 1,80	=	Sangat tidak setuju
1,81 - 2,60	=	Tidak setuju
2,61 - 3,40	=	Kurang setuju
3,41 - 4,20	=	Setuju
4,21 - 5,00	=	Sangat setuju

#### 4.4.1 Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X1)

Tabel 4.5

Hasil rekapitulasi tabulasi data skor variabel lingkungan kerja

NO	PERNYATAAN	Skor rata-rata
1	Bangunan kerja yang menarik, membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya	4,33
2	Peralatan kerja yang disediakan sudah memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya.	4,35
3	Fasilitas yang ada di perusahaan cukup baik, sehingga membuat saya nyaman saat berada di tempat kerja.	3,98
4	Sarana angkutan yang mudah di temui membuat saya tidak pernah terlambat dalam bekerja.	3,98
5	Hubungan sesame rekan kerja sangat harmonis.	4,16
6	Saya menjalin hubungan baik dengan atasan atau pimpinan	4,12
7	Saya bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan setiap rekan kerja.	4,21
<b>TOTAL RATA-RATA</b>		<b>4,16</b>

Sumber : data daritabulasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan dari 57 responden yang telah mengisi kuesioner dan memberikan jawaban mendapatkan hasil perolehan rata-rata terendah sebesar 3,98 yang berarti responden kurang setuju pada pernyataan “Fasilitas yang ada di perusahaan cukup baik, sehingga membuat saya nyaman saat berada di tempat kerja”. Sedangkan yang memiliki skor tertinggi sebesar 4,35 yang berarti responden setuju dengan pernyataan “Peralatan kerja yang disediakan sudah memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya”. Dengan demikian, pernyataan dari

lingkungan kerja mendapatkan skor rata-rata 4,16 yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

#### 4.4.2 Analisis deskriptif variabel stres kerja (X2)

Tabel 4.6

Hasil rekapitulasi tabulasi data skor variabel stres kerja

NO	PERNYATAAN	Skor rata-rata
1	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini tidak mengalami hambatan.	3,81
2	Saya selalu siap dalam melakukan pekerjaan	3,82
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.	4,14
4	Alur perintah struktur organisasi yang tidak jelas menjadi ketidaknyaman kerja.	3,89
5	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	3,75
<b>TOTAL RATA-RATA</b>		<b>3,88</b>

Sumber : data dari tabulasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel stres dari 57 responden yang telah mengisi kuesioner dan memberikan jawaban mendapatkan hasil perolehan rata-rata terendah sebesar 3,75 yang berarti responden setuju pada pernyataan “Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif”. Sedangkan yang memiliki skor tertinggi sebesar 4,14 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan “Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.”. Dengan demikian, pernyataan dari stres kerja mendapatkan skor rata-rata 3,88 yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

#### 4.4.3 Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan

Tabel 4.7

Hasil rekapitulasi tabulasi data skor variabel kinerja karyawan

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SKOR RATA-RATA</b>
1	Pegawai memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang di lakukan.	3,93
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan.	3,86
3	Pengembangan SDM dalam merencanakan strategi perusahaan telah di pahami oleh seluruh pegawai	4,25
4	Pegawai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	3,91
5	Pegawai selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	3,95
6	Para pegawai mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,95
7	Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	4,16
8	Alur komunikasi antara atasan dan pegawai dalam pengembangan SDM lancar	4,30
<b>TOTAL RATA-RATA</b>		<b>4,04</b>

Sumber: data daritabulasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dari 57 responden yang telah mengisi kuesioner dan memberikan jawaban mendapatkan hasil perolehan rata-rata terendah sebesar 3,86 yang berarti responden setuju pada pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan”. Sedangkan yang memiliki skor tertinggi sebesar 4,30 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan “Alur komunikasi antara atasan dan pegawai dalam pengembangan SDM lancar”. Dengan demikian, pernyataan dari kinerja karyawan mendapatkan skor rata-rata 4,04 yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

## 4.5 Uji Instrumen

### 4.5.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka  $r$  yang diperoleh dari  $r$  hitung di konsultasikan (di bandingkan) dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument di katakan valid, dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument di katakan tidak valid. Menurut Ghozali (2016, 53).

Tabel 4.8  
Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (x1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0.2609	Valid
X1.2	0,719	0.2609	Valid
X1.3	0,870	0.2609	Valid
X1.4	0,806	0.2609	Valid
X1.5	0,766	0.2609	Valid
X1.6	0,663	0.2609	Valid
X1.7	0,732	0.2609	Valid

Sumber: output SPSS

Tabel 4.9  
Hasil uji validitas Stres Kerja (x2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,626	0.2609	Valid
X2.2	0,681	0.2609	Valid
X2.3	0,749	0.2609	Valid
X2.4	0,722	0.2609	Valid
X2.5	0,621	0.2609	Valid

Sumber: Output SPSS

Tabel 4.10  
Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0,703	0.2609	Valid
Y1.2	0,708	0.2609	Valid
Y1.3	0,664	0.2609	Valid
Y1.4	0,808	0.2609	Valid
Y1.5	0,760	0.2609	Valid
Y1.6	0,655	0.2609	Valid
Y1.7	0,781	0.2609	Valid
Y1.8	0,718	0.2609	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari hasil uji validitas masing-masing variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y1) menunjukkan nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dinyatakan semua variabel valid dan layak diajukan sebagai penelitian.

#### 4.5.2 Uji Reliabilitas

Dari pernyataan yang dinyatakan oleh Ghozali (2016, 43) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jika koefisien Cronbach Alpha > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $\leq$  0,7 maka pertanyaan ditanyakan tidak andal.

Tabel 4.11  
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Standar	Hasil Uji	Keterangan
X1	0,7	0,866	Reliabel
X2	0,7	0,708	Reliabel
Y1	0,7	0,871	Reliabel

Sumber: output spss

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel pernyataan dalam kuesioner ini menunjukkan nilai cronbach alpha > 0,7 maka data ini menunjukkan reliabel atau andal karena mempunyai cronbach alpha > 0,7.

## 4.6 Analisis Data

### 4.6.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam memenuhi penggunaan regresi linier berganda, asumsi-asumsi klasik harus dilakukan pengujiannya agar hasil yang didapat dari analisis regresi linier tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 4.6.1.1 Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji f dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, yakni jika diperoleh nilai *Asymp.sig (2-tailed) > 0,05* maka akan dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.12  
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,78152550
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,082
Test statistic		,097
Asymp.sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: output SPSS

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas bahwa nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 berarti nilai ini lebih dari 0,05. Jadi data ini menunjukkan berdistribusi normal.

#### 4.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di tentukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  atau  $VIF \leq 10$  (Ghozali, 2016, 103).

Tabel 4.13

Hasil uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(constant)		
	Lingkungan	1,000	1,000
	Stres	1,000	1,000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan			

Sumber: output spps

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diatas menunjukkan hasil masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$ . Jadi di simpulkan dalam uji ini tidak terjadi multikolinearitas diantara masing-masing variabel lingkungan kerja dan stres kerja dalam model regresi ini.

#### 4.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Dengan syarat nilai Sig  $> 0,05$  maka tidak akan terjadi *heteroskedastisitas*.

Tabel 4.14  
Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glesjer

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,713	1,021		1,679	,099
LingkunganKerja	-,027	,023	-,161	-1,203	,234
StresKerja	-,011	,040	-,036	-,268	,790

a. Dependent Variable: RESIDUAL

Sumber: output spss

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai dari hasil uji glesjer menunjukkan hasil sig. dari masing-masing variabel bebas yaitu > 0,05. Dengan demikian dari hasil yang di dapat tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut (Ghozali, 2016) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.15  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,936	4,253		4,688	,000
LingkunganKerja	,705	,095	,693	7,414	,000
StresKerja	-,421	,168	-,234	-2,510	,015

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: output spss

Berdasarkan pemaparan oleh tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 19,936 + 0,705 X_1 - 0,421 X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 19,936. Artinya jika nilai variabel lingkungan kerja dan stres kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 19,936.
- 2) Nilai koefisien lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,705 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,705 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien stres kerja ( $\beta_2$ ) sebesar -0,421 bernilai negative. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil analisis linier berganda diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI).

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.16  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,512	2,833
a. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Sumber: output spss

Berdasarkan tabel diatas dari hasil nilai koefisien determinasi pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,512. Ini berarti variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y1) di lembaga bimbingan belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI) memiliki pengaruh yang cukup kuat. Apabila di presentasikan mempunyai hasil 51,2%. Dan 49,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

#### 4.6.4 Pengujian hipotesis

##### 4.6.4.1 Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil olah SPSS :

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk memperoleh t tabel menggunakan perhitungan berikut, yaitu derajat signifikan yang digunakan 0,05, dengan pengambilan keputusan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dan responden (n) 57.

T tabel :

$$\begin{aligned} \text{Df} &= n-k & \text{pr} &= \alpha \\ &= 57-3 & &= 5\% \\ &= 54 & &= 0,05 \end{aligned}$$

T tabel =2,00488 dibulatkan menjadi 2,005

Diketahui t tabel adalah 2,005, berikut adalah hasil uji – t dengan membandingkan t hitung dan nilai signifikansi.

Tabel 4.17

Hasil uji t

Variabel	t tabel	t hitung	$\alpha$	Sig.
Lingkungan kerja	2,005	7,414	0,05	0,000
Stres kerja	2,005	-2,510	0,05	0,015

Sumber: data diolah spss 2019

Dari tabel diatas dapat dijelaskan dari hasil pengujian hipotesis, penjelasannya sebagai berikut:

#### **1. Hipotesis 1: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $7,414 > t$  tabel 2,005 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya dari variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulannya hipotesis diterima.

#### **2. Hipotesis 2 :stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $-2,510 > t$  tabel 2,005 dan nilai sig.  $0,015 < 0,05$ . Artinya pengaruh variabel stres kerja bernilai negatif dan signifikan. Jadi kesimpulannya hipotesis diterima.

#### **4.6.4.2 Uji F**

Uji pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil olah data SPSS :

1. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka variabel tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk memperoleh f tabel menggunakan perhitungan berikut, yaitu derajat signifikan yang digunakan 0,05. Jadi perhitungannya sebagai berikut :

F tabel:

$$\begin{array}{ll} \text{Dfl} & = k-1 \\ & = 3-1 \\ & = 2 \\ \text{df2} & = n-k \\ & = 57-3 \\ & = 54 \end{array}$$

$$F \text{ tabel} = 3,17$$

Diketahui t tabel adalah 3,17 ,berikut adalah hasil uji – f dengan membandingkan f hitung dan nilai signifikansi.

Tabel 4.18  
Hasil uji f

Anova		
Model	F	Sig.
Regression	30,328	,000 <sup>b</sup>
residual total		
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan		
b. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja		

Sumber ;outputspss

Dari tabel diatas dapat dijelaskan dari hasil pengujian hipotesis, penjelasannya sebagai berikut:

### **1.Hipotesis 3 : lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung  $30,328 > f \text{ tabel } 3,17$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulannya hipotesis diterima.

## **4.7 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian**

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang telah dipaparkan pada pembahasan bab IV diatas, maka dapat di lakukan pembahasan hasil agar output dari penelitian ini dapat dipahami dengan jelas yaitu sebagai berikut :

#### **4.7.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji t diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 7,414 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 2,005 dan nilai signifikansi yang didapat 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBB ACI.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, artinya jika perusahaan lebih memperhatikan fasilitas yang memadai untuk lebih baik lagi mendukung aktivitas atau pekerjaan karyawan maka kinerja di lembaga bimbingan belajar akan lebih baik dari sebelumnya. Dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman, nyaman, senang dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya jika perusahaan tidak mampu memfasilitasi karyawannya dengan baik maka kinerja karyawan pun akan mengalami kesulitan sehingga akan sangat menghambat sekali pencapaian tujuan organisasi oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Septianto (2010) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Jadi lingkungan kerja yang baik mempunyai peran penting dalam menunjangnya tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan disekitar karyawan maka akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Pimpinan perusahaan harus peka terhadap hal semacam ini, sebab jika lingkungan kerja tidak mendapat perhatian khusus maka akan sangat mengganggu sekali terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4.7.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian, dengan menggunakan data uji t diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja sebesar -2,510 lebih besar dibandingkan

nilai t tabel yang sebesar 2,005 dan nilai signifikansi yang didapat 0,015 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBB ACI.

Jadi, apabila variabel stres kerja mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, namun sebaliknya jika variabel stres kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Untuk menekan terjadinya kenaikan pada variabel stres kerja sebaiknya pimpinan bisa mengelola stres kerja pada karyawan dengan memperhatikan beban kerja karyawan, struktur organisasi atau jobdesk yang jelas serta sesuai, dan sikap pimpinan terhadap bawahannya lebih bersahabat lagi. Jika pimpinan berhasil mengelola stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan adalah aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, jika karyawan kinerjanya rendah maka akan sangat mengganggu sekali terhadap keberlangsungan perusahaan oleh sebab itu pimpinan harus mampu mengendalikan suasana hati karyawan agar karyawan tidak terlalu merasa tertekan dan stres dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Wulandari (2009), menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Jadi secara umum stres kerja harus dipelajari lebih lanjut sehingga variabel ini dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Dan Lukito dan Alriani (2018), menyatakan bahwa terdapat Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.3 Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian data dengan menggunakan uji f diperoleh f hitung sebesar 30,328 lebih besar dibanding nilai f tabel 3,17 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pada lembaga bimbingan belajar Ayo Cerdas Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Syafii dan Lindawati (2016), dalam penelitiannya yang berjudul

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **4.8 Implikasi Penelitian**

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, dan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja. Jadi jika karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan yang karyawan inginkan dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan semangat karyawan meningkat dan mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan performa terbaik yang menghasilkan kinerjanya meningkat. Ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan di lembaga bimbingan belajar Ayo Cerdas Indonesia (ACI) guna meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja yaitu dengan terus memberikan serta memperbaiki fasilitas-fasilitas penunjang kegiatan bimbingan belajar oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa terbantu dan di mudahkan dalam menerapkan metode pembelajaran yang mereka lakukan. Dengan demikian karyawan akan sangat bisa selalu bekerja optimal karena dukungan fasilitas di sekitar mereka.

Stres kerja adalah sebuah kondisi pada diri seseorang karyawan karena adanya sebuah tekanan atau tuntutan baik dari luar atau dalam dirinya sehingga dapat menimbulkan respon yang berdampak negatif terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kinerjanya akan menurun. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya mengoptimalkan upaya untuk menekan tingkat stres karyawan agar tidak semakin meningkat sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Mengingat masih adanya upaya yang belum optimal menurut karyawan karena beberapa hal seperti beban kerja karyawan agar tidak merasa tertekan di tambah lagi kurang sesuai beberapa posisi jabatan dengan tugas yang di emban. Maka pimpinan sebaiknya melakukan penyesuaian kembali dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan serta mereorganisasi ulang terkait tugas dan tanggung jawab yang di emban agar terdapat kesesuaian jabatan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **4.9 Keterbatasan Penelitian**

Berikut keterbatasan peneliti dalam penelitian ini yang diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa memperbaikinya agar lebih akurat, berikut keterbatasan penelitian ini :

1. Penelitian ini hanya dua variabel saja untuk menguji kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitiannya hanya menggunakan kuesioner sehingga ke akuratan data masih kurang dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) Ayo Cerdas Indonesia (ACI).