

The Influence Of Salary, Work Environment, And Work Stress On Employee Performance PT Indodairy Continental Medan

Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodairy Continental Medan

Cahya Fadya¹, Sarapia Tambunan², M. Monika Apriez³, Purnama Yanti Purba^{4*}, Edi Cahyono⁵
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
Universitas Islam Negeri Salatiga⁵
purnama.js@gmail.com⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Employee performance at PT Indodairy Continental Medan has experienced a significant decline due to the mismatch between salaries and the increasing workload, the manual salary calculation process that often causes payment delays, an uncomfortable work environment such as disorganized parking areas and inadequate office facilities, and high work pressure that is not supported by effective time management, which makes it difficult for employees to rest and socialize. This study aims to analyze the influence of salary, work environment, and work stress on employee performance at PT Indodairy Continental Medan. The research method used is multiple linear regression analysis, and the sampling technique applied is a saturated sample consisting of 50 employees. The results of the study show that, partially, salary and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT Indodairy Continental Medan. Simultaneously, salary, work environment, and work stress significantly affect employee performance at PT Indodairy Continental Medan.

Keywords: Salary, Work Environment, Job Stress, Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan di PT Indodairy Continental Medan mengalami penurunan yang cukup signifikan dikarenakan ketidaksesuaian antara gaji dengan beban kerja yang semakin meningkat, proses perhitungan gaji yang masih manual sehingga sering terjadi keterlambatan pembayaran, lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti area parkir yang kurang tertata dan fasilitas kantor yang kurang memadai, serta tekanan kerja yang tinggi yang tidak didukung dengan manajemen waktu yang efektif, sehingga karyawan sulit untuk beristirahat dan bersosialisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indodairy Continental Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang terdiri dari 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indodairy Continental Medan. Secara simultan, gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indodairy Continental Medan.

Kata kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Pada perkembangan di era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber

daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan beserta produktivitas untuk mencapai efisiensi maksimum sumber daya manusia dan material yang digunakan adalah tugas manajemen yang jelas dan penting (Munir et al., 2022).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Adapapun contoh fenomena kinerja yaitu adanya pengetahuan yang baik terkait nilai-nilai yang terkandung pada Pancasila akan berdampak pada kinerja pemerintahan yang baik sebagaimana konsep *New Public Service* pada pelayanan publik. Masyarakat sebagai unsur pengguna pelayanan publik menjadi titik fokus kinerja pemerintahan dalam memastikan nilai-nilai pelayanan publik yang di ideal dalam penyelenggaraan pemerintahan (Afrijal et al., 2023).

Fenomena selanjutnya yaitu dimuat dari data tahun 2018-2019 diketahui 18 entitas telah *delisting* dari Bursa Efek Indonesia, tahun 2018 terdapat empat perusahaan dan pada tahun 2019 terdapat enam perusahaan subsektor manufaktur yang *delisting*. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi terjadinya *delisting* pada suatu perusahaan salah satunya adalah *Financial Distress*, dari fenomena tersebut dikarenakan penurunan kinerja perusahaan yang ditandai oleh tidak cukupnya modal, besarnya pengeluaran dibandingkan produksi barang, beban hutang yang terlalu besar serta permasalahan bunga (Febriyanti, n.d., 2022).

Berdasarkan fenomena – fenomena tersebut semakin nyata bahwa masalah sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mencapai tujuan akhirnya. Adapun tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kualitas perusahaan yang baik. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik, akan menyebabkan turunnya tingkat efektivitas secara cepat dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

PT. Indodairy Continental adalah perusahaan yang terletak di kota Medan kecamatan Medan Sunggal yang bergerak dalam bidang consumer goods atau pendistribusian barang-barang yang dibutuhkan konsumen. Perusahaan beroperasi sejak Februari 2001 ini sudah memiliki lebih dari 15 supplier, antara lain PT. Austasia Food, PT. Aromaduta Rasaprima, PT. Central Pertiwi Bahari, PT. Tong Garden Food Indonesia, PT. Kreasi Mas Indah, PT. Super Wahana Tehno, PT. Global Pratama Wijaya, PT. Proteindo Cipta Pangan, dan masih banyak supplier lainnya.

PT. Indodairy Continental menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengeluh menandakan karyawan tidak menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka saat ini. Rasa semangat dalam bekerja kurang sehingga tingkat disiplin karyawan rendah, dan sering juga para karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan sehingga prestasi kerja juga rendah.

Berdasarkan dari faktor gaji, setiap karyawan besaran gaji yang diterima cukup beragam. Gaji yang dibayarkan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan jabatan yang diberikan beserta tunjangan yang mereka terima dan dikurangi jumlah potongan-potongan terkait dengan pembayaran gaji, akan tetapi besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan. Ada beberapa karyawan yang besarnya gajinya tidak sesuai tetapi pekerjaannya lumayan berat. Proses pencatatan dan perhitungan gaji di PT. Indodairy Continental bersifat manual, sehingga sering menyebabkan gaji terlambat. Hal lain, karyawan juga sangat menginginkan kenaikan gaji setiap tahunnya dengan jumlah yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Berdasarkan faktor lingkungan kerja, karyawan sering mengeluh dengan parkir yang berantakan dikarenakan banyaknya mobil *container* diparkir yang membuat para karyawan sulit untuk parkir. Kondisi suhu ruangan yang sering terjadi, seperti AC dan kipas angin tidak bekerja dengan baik pada saat cuaca panas, sehingga karyawan merasa kepanasan dan kurang nyaman dalam bekerja. Kurangnya peralatan seperti komputer yang membuat karyawan harus bergantung dalam bekerja, sehingga terhambatnya penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan faktor stres kerja, karyawan sering mengalami stres dalam pekerjaannya di mana ada beberapa bagian yang pekerjaannya terus bertambah di mana beban yang mereka terima cukup berat, sehingga tidak mempunyai waktu bersosialisasi dan bahkan di waktu jam istirahat dan di waktu jam pulang masih berkerja. Pekerjaan yang dimiliki juga kurang sesuai dengan kemampuan mereka sehingga menghambat mereka berkerja dengan baik dan pada akhirnya menjadi tekanan untuk diri mereka sendiri.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran dari seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja ini bisa dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta sikap dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan, pengalaman, dan keseriusan dalam bekerja. Rivai (2018) juga menyebutkan bahwa ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, seperti gaji, lingkungan kerja, dan kondisi psikologis seperti stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar karyawan bisa bekerja lebih maksimal dan hasil kerjanya meningkat.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi dan tenaga yang mereka berikan untuk kemajuan perusahaan. Ramadhan (2021) menyampaikan bahwa gaji bisa menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, apalagi jika gaji tersebut dirasa layak dan adil. Purnamawati (n.d., 2020) juga menjelaskan bahwa gaji bukan hanya tentang jumlah uang yang diterima, tetapi juga mencakup bonus, tunjangan, dan promosi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka terima, maka semangat kerja mereka pun akan meningkat dan berdampak. H1: Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selain gaji, lingkungan kerja juga punya peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tertata rapi akan membuat karyawan merasa betah dan lebih fokus dalam bekerja. Hermawan (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Iskandar dan Yuhansyah (n.d., 2018) yang mengatakan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan rasa aman dan motivasi karyawan. Ketika seseorang merasa nyaman di tempat kerja, maka mereka akan menjalankan tugas dengan lebih semangat dan bertanggung jawab.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

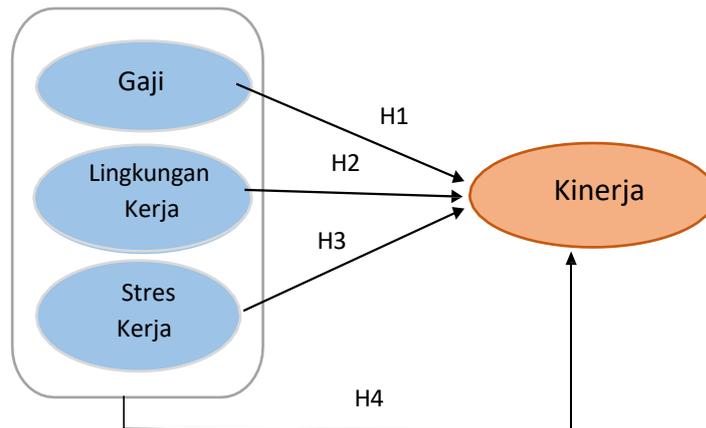
Namun, kinerja juga bisa dipengaruhi oleh kondisi stres yang dirasakan karyawan. Stres kerja muncul ketika karyawan menghadapi tekanan atau tuntutan kerja yang berlebihan. Lisandra (2021) menjelaskan bahwa stres bisa menyebabkan seseorang sulit berpikir jernih, sulit mengambil keputusan, dan bahkan bisa menurunkan semangat kerja. Jika dibiarkan terus-

menerus, stres yang tinggi bisa berdampak buruk pada performa dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perlu ada pengendalian terhadap sumber-sumber stres seperti beban kerja yang berat, konflik peran, maupun masalah pribadi. Info Kompetensi (n.d., 2025) menyebutkan bahwa stres kerja dapat bersumber dari lingkungan kerja, tanggung jawab yang menumpuk, hingga konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

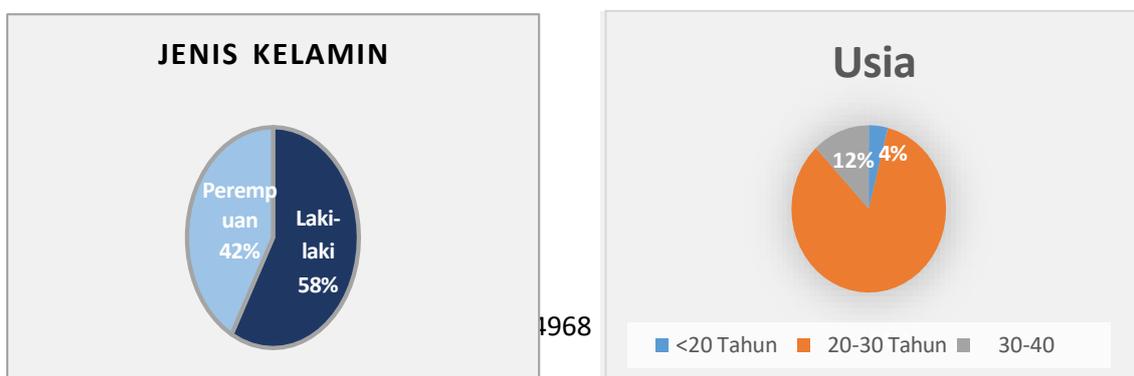
3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indodairy Continental. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT. Indodairy Continental. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021). Kuesioner diberikan langsung kepada responden (karyawan PT. Indodairy Continental).

4. Hasil dan Pembahasan

PT. Indodairy Continental beralamat di Jl.Tb Simatupang gg kapur no. 28 Medan, merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian produk - produk yang dibutuhkan konsumen. Jenis produk – produk yang dijual berasal dari dalam negeri dan ada juga beberapa yang dari luar negeri. Perusahaan ini memiliki cukup banyak karyawan di bagian logistik, karena memerlukan cukup banyak tenaga untuk bongkar muat barang. Karyawan lainnya terdiri dari tim marketing, tim pajak, tim *accounting*, tim admin, tim kasir dan tim *account receivable* (AR).

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia



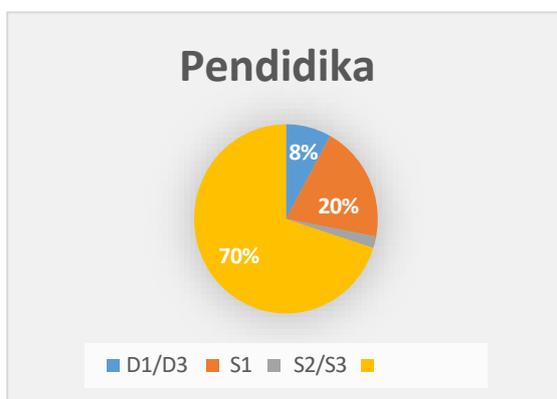
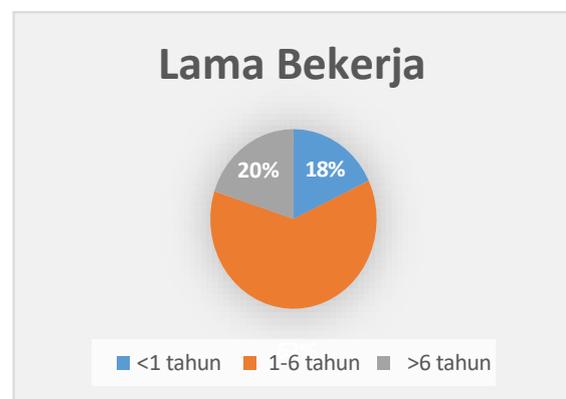
Gambar 2. Jenis kelamin

Berdasarkan Gambar 2. Jenis Kelamin diatas, 50 responden dari penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (58%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden (42%), lebih dominan jenis jenis kelamin laki-laki karena PT Indodairy Continental bergerak di bidang distribusi yang lebih memerlukan tenaga kerja laki-laki dan jenis kelamin perempuan juga diperlukan dalam bidang administrasi.

Berdasarkan Gambar 3. Usia diatas, 50 responden menunjukkan bahwa kelompok umur <20 tahun memiliki 2 responden (4%), umur 20-30 tahun memiliki 42 responden (84%), dan umur 30-40 tahun memiliki 6 responden (12%). PT Indodairy Continental cenderung merekrut lebih banyak karyawan di usia 20-30 tahun karena memiliki fleksibilitas untuk belajar serta berkembang dalam perusahaan dan tenaga kerja yang lebih muda memiliki daya tahan tubuh yang lebih baik.

Gambar 3. Usia

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Dan Lama Bekerja

**Gambar 4. Pendidikan****Gambar 5. Lama bekerja**

Berdasarkan Gambar 4. Pendidikan diatas, 50 responden dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan D1/D3 sebanyak 4 responden (8%), tingkat Pendidikan S1 sebanyak 10 responden (20%), tingkat S2/S3 sebanyak 1 responden (2%), dan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 responden (70%). Hasil kuesioner ini mayoritas memiliki pendidikan SMA/SMK karena di PT Indodairy Continental menawarkan banyak peluang kerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan SMA/SMK, yang menjadikannya pilihan yang menarik bagi mereka yang baru memasuki dunia kerja.

Berdasarkan Gambar 5. Lama Bekerja diatas, yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 9 responden (18%), 1-6 tahun sebanyak 31 responden (62%) dan > 6 tahun sebanyak 10 responden (20%). Mayoritas responden memiliki lama bekerja 1-6 tahun, yang mencerminkan pola umum dalam banyak industri, dimana mereka mendapatkan pengalaman berharga namun juga mempertimbangkan langkah selanjutnya dalam pengembangan karir mereka.

Uji Validitas

Dengan ketentuan $r\text{-Hitung} > r\text{-Tabel}$ dalam penelitian ini $r\text{-Tabel}$ adalah 0,279, dan signifikan $< 0,05$. Ketentuan dari uji validitas, jika $r\text{-Hitung} > r\text{-Tabel}$ maka item dinyatakan valid begitu juga sebaliknya, dan jika nilai p (Sig.) < 0.05 maka item dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas semua item $r\text{-Hitung} > 0.279$ ($r\text{-Tabel}$), maka semua item memiliki kolerasi lebih besar dari $r\text{-Tabel}$, $P(\text{Sig.}) < 0.05$ maka semua item memiliki nilai signifikansi yang cukup kecil untuk menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Karena semua item memenuhi syarat validitas, maka seluruh pernyataan dalam tabel ini dinyatakan valid.

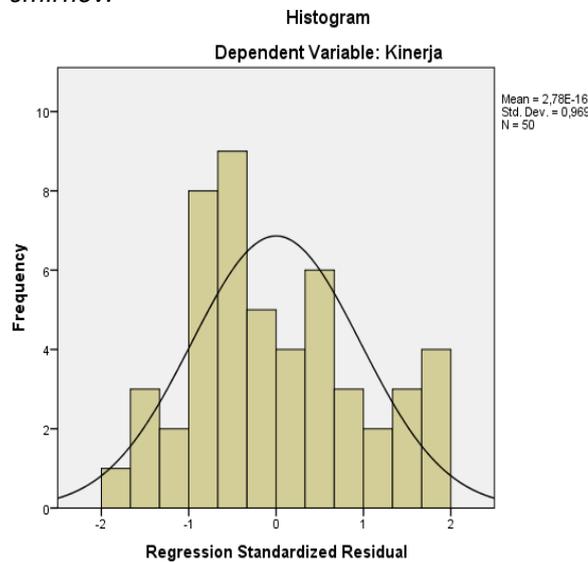
Uji Reabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* gaji sebesar 0.701 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel gaji memiliki reabilitas yang baik. Secara umum, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.7 dapat dipercaya untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel gaji. Nilai *Cronbach's Alpha* lingkungan kerja sebesar 0.702, reliabilitas variabel lingkungan kerja cukup baik dengan melewati batas minimum reliabilitas 0.7. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan cukup konsisten dalam mengukur lingkungan kerja. Nilai *Cronbach's Alpha* stres kerja sebesar 0.721 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam menilai tingkat stres kerja secara konsisten. Nilai *Cronbach's Alpha* kinerja sebesar 0.753 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sangat baik dalam mengukur aspek kinerja dengan tingkat konsistensi yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

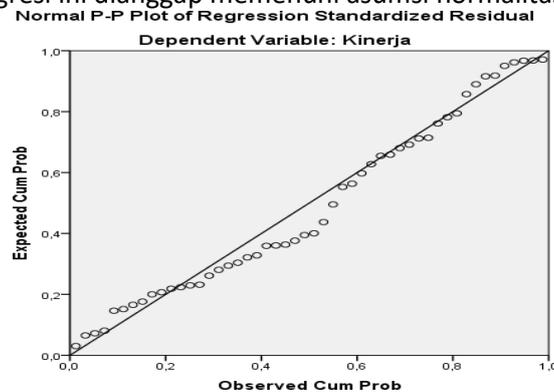
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terlihat pada grafik Histogram dan *Normal Probability Plot* dan Uji *One Sample Kolmogorov-smirnov*.



Gambar 6. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 6. Grafik Histogram diatas, rata-rata residual adalah 2.78E-16, yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi di sekitar nol sesuai dengan asumsi regresi linear. Standar deviasi residual adalah 0.969, yang menunjukkan sebaran residual dari rata-rata. Gambar diatas memperlihatkan bahwa data membentuk lonceng dan berdistribusi normal, maka model regresi ini dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 7. Normal P. Plot

Berdasarkan Gambar 7. Grafik P-Plot diatas terlihat bahwa data (titik) tersebar sekitar garis lurus yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Oleh karenanya, data dinyatakan berdistribusi dengan normal sejalan dengan hasil pengujian histogram diatas.

Untuk menguji normalitas dalam perhitungan statistik digunakan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 1. Uji One Sample Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,89266717
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,443
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari data diatas, terlihat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0.443, dimana jika nilai signifikan > 0.05 dapat dikatakan data yang diolah berdistribusi normal secara statistik.

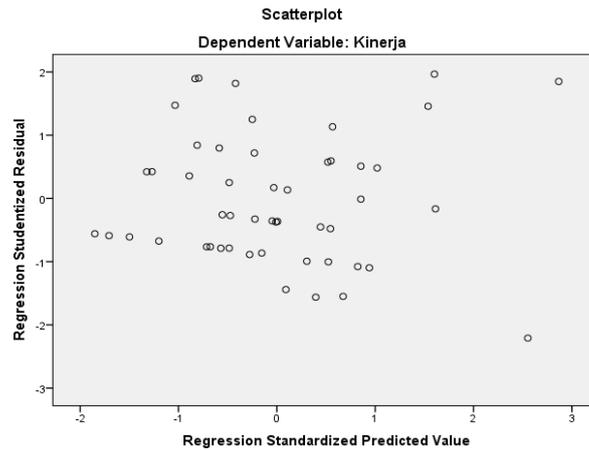
Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	,974	1,026
	Lingkungan Kerja	,997	1,003
	Stres Kerja	,973	1,028
a. Dependent Variable: Kinerja			

Uji multikolinearitas hubungan yang ada antara variabel bebas, nilai biasanya digunakan untuk mencapai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF di bawah 10. Pada tabel diatas menunjukkan dari variabel gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak adanya multikolinearitas dengan nilai toleransi dari semua variabel bebas diatas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 8. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 8. Grafik Scatterplot di atas, titik – titik data terlihat tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola menyerupai kerucut, garis atau pola lainnya. Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Untuk melakukan pengujian hereroskedastisitas dalam perhitungan statistic menggunakan uji *Glejser* dengan ketentuan nilai probabilitas signifikansinya > 0.05.

Tabel 3. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardize d		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,337	3,341		1,897	,064
Gaji	,003	,073	,005	,035	,973
Lingkungan Kerja	-,075	,068	-,155	-1,098	,278
Stres Kerja	-,082	,047	-,248	-1,739	,089

Hasil pengujian dengan uji *Glejser* dapat dilihat pada Tabel 3. Uji *Glejser* diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing – masing variable gaji (0.973), lingkungan kerja (0.278), dan stres kerja (0.089) yaitu dimana nilai tersebut diatas tingkat kepercayaan signifikansinya. Maka dapat dipastikan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Analisis Regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,500	3,000		3,500	,001
Gaji	,250	,080	,300	3,125	,002
1 Lingkungan Kerja	,200	,070	,280	2,857	,005
Stres Kerja	-,180	,060	-,260	-3,000	,003

Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.500 + 0.250 (X1) + 0.200 (X2) - 0.180 (X3) + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
 X₁ : Gaji
 X₂ : Lingkungan Kerja
 X₃ : Stres Kerja
 e : Variabel pengganggu

Dari data tabel diatas, koefisien dalam persamaan berarti nilai konstanta sama dengan 10.500 yang berarti menunjukkan nilai perkiraan dari variabel kinerja ketika semua variabel independen (gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja) bernilai nol, Nilai koefisien variabel gaji (X₁) diperoleh sebesar 0.250 berpengaruh positif., menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh sebesar 0.200 berpengaruh positif, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel stres kerja (X₃) diperoleh -0.180 berpengaruh negatif, menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, kinerja semakin menurun.

Uji Simultan (Uji F)

Jumlah Df₁ (jumlah variabel independen) adalah 3 dan jumlah Df₂ (jumlah responden) adalah 46, maka nilai F-tabel adalah 2.81.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46,859	3	15,620	5,516	,003 ^b
Residual	130,261	46	2,832		
Total	177,120	49			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), lingkungan, stres, Gaji

Dari data tabel diatas, nilai f-Hitung (5.516), Sig. (0.003), df regression (3), df residual (46). Nilai f-Hitung (5.516 > f-Tabel (2.81) dan nilai Sig. (0.003) < 0.05, dengan ini dapat dikatakan gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja sama – sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Faktor – faktor independen mempengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh uji t. Df = n-k, df = 50-3= 47, tingkat signifikansi 0.05, jadi nilai t-tabel nya adalah 2.012.

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	38,611	4,207	9,178	0	
	Gaji	0,25	0,093	0,400	3,295	0,002
	Lingkungan Kerja	0,200	0,091	0,350	2,900	0,004
	Stres Kerja	-0,211	0,071	-0,412	-2,988	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t dapat diuraikan ; $df = n - k = 50 - 3 = 47$. Nilai t-hitung gaji (X1) sebesar 3.295 dan sig. sebesar 0.002 ($0.002 < 0.05$), hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima karena t-hitung $>$ t-tabel ($3.295 > 2.012$) dimana secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung lingkungan kerja (X2) sebesar 2.900 dan sig. 0.004 ($0.004 < 0.05$), hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima karena t-hitung $>$ t-tabel ($2.900 > 2.012$) dimana secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung stres kerja (X3) sebesar -2.988 dan sig. 0.004 ($0.004 < 0.05$), hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima karena t-hitung $>$ t-tabel ($-2.988 > 2.012$) dimana secara parsial stres kerja berpengaruh tetapi ke arah negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan**Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa t-hitung $>$ t-tabel $3.295 > 2.012$ dan signifikan yang diperoleh $0.002 < 0.05$, dimana gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indodairy Continental. Hal ini mendukung hipotesis pertama dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamaluddin yang menemukan bahwa gaji yang adil dan kompetitif meningkatkan kinerja karyawan (Kamaluddin et al., 2024). Peneliti lain juga menemukan bahwa gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Zarkasi et al., 2024). Dalam penelitian ini, karyawan di PT Indodairy Continental berpendapat bahwa gaji yang mereka terima cukup berpengaruh terhadap kinerja. Kenaikan gaji memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa t-hitung $>$ t-tabel $2.900 > 2.012$ dan signifikan yang diperoleh $0.004 < 0.05$, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indodairy Continental. Hal ini mendukung hipotesis kedua sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Synthia dkk, menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada PT. Adam Dani Lestari. (Synthia et al., 2023) Peneliti lain juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT National Finance (Munardi et al., n.d.,2021). Dalam penelitian ini, PT Indodairy Continental memiliki lingkungan kerja yang cukup kondusif dengan fasilitas yang mendukung kenyamanan karyawan. Faktor kebersihan, pencahayaan, ventilasi, serta hubungan antar karyawan yang baik membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti bahwa t-hitung $>$ t-tabel $-2.988 > 2.012$ dan signifikan yang diperoleh $0.004 < 0.05$, dimana stres kerja berpengaruh tetapi ke arah negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indodairy Continental. Hal ini mendukung hipotesis ketiga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harefa, bahwa stres kerja sangat membantu tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja karyawan (Harefa et al., 2024). Peneliti lain menunjukkan hasil yang berbanding terbalik yaitu bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Prima Nusantara. (Yanti Purba et al., n.d.,2020) Pada perusahaan yang peneliti teliti menegaskan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan (Ilmiah & Bisnis, n.d.,2016). Dalam penelitian ini, karyawan di PT Indodairy Continental memiliki beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk mencapai target perusahaan yang

menyebabkan stres kerja. Tekanan dari atasan serta deadline yang ketat menjadi faktor utamanya, hal ini menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja, terutama jika tidak ada mekanisme penanganan stress yang efektif.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indodairy Continental Medan. Secara simultan, gaji, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indodairy Continental Medan.

Saran

Diharapkan bagi perusahaan mengambil langkah untuk mengelola dan menurunkan stres kerja. Perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja agar tidak berlebihan, memberikan jeda istirahat yang cukup, serta menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel. Perusahaan juga bisa menyediakan program konseling karyawan, pelatihan manajemen stres, serta kegiatan *team building* atau rekreasi rutin untuk menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan kesehatan mental. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih optimal, fokus, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi dan hubungan antar karyawan. Selain itu, metode penelitian yang lebih mendalam seperti wawancara dan studi kasus dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afrijal, A., Helmi, H., Latif, I. R., & Usman, B. (2023). Penguatan Etika Pemerintahan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 8(4), 269–275.
- Definisi, Kategori, dan Faktor Penyebab dari Stres Kerja (2025)- Info Kompetensi.* (n.d.).
- Dosen Undiksha - I Gusti Ayu Purnamawati.* (n.d.)(2020). Buku berjudul “Sumber Daya dan Aktivitas Ekonomi”.
- Febriyanti, A. N. (n.d.) (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA ABADI WISESA Triyonowati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Harefa, E., Bate’e, M. M., Telaumbanua, A., & Buulolo, N. A. (2024). Dampak Inklusi Keuangan Terhadap Keberlangsungan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Nias. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5300–5316.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Ilmiah, J., & Bisnis, M. (n.d.)(2016). *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 16, Issue 1).
- Kamaluddin, L. A., Agunawan, A., & Sanusi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 369–378.
- Lisandra, N. (n.d.) (2021). *Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Agung.*
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (n.d.) (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATIONAL FINANCE.*

- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- PENGARUH MOTIVASI & KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP PENILAIAN KERJA YANG ... - Iskandar, Ns., M.Kep, Yuhansyah, Ns., M.Kep. (2018)- Google Books. (n.d.).*
- Ramadhan, S. (2021). *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan.*
- Sugiyono. (2021). *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan.*
- Synthia, S., Yanti Purba, P., Winarta, H., & Silaban, I. (2023). Knowledge Sharing, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adam Dani Lestari. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1228–1238. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6136>
- Yanti Purba, P., Christian Wijaya, H., & Anggara, T. (n.d.)(2020). *STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PRIMA NUSANTARA WORK STRESS, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT INDO PRIMA NUSANTARA.*
- Zarkasi, B. Y., Munir, M., Kurniawan, B. W., Manajemen, P. S., Manusia, S., Universitas, E., & Kadiri, I. (2024). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INFRA REGION JAWA TIMUR. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>