

PENGARUH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, TINGKAT STRES, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JTI SEMARANG



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

Sinta Alfiana

12190996

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

2023

PENGARUH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, TINGKAT STRES, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JTI SEMARANG

SINTA ALFIANA

12190996

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

sintaalfiana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat stress, lingkungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT JTI Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT JTI Semarang yang disebarakan secara online. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS IBM 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Stress, Lingkungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine the effects of stress levels, work environment, and job termination on employee performance. The population in this study consists of employees of PT JTI Semarang, with a sample size of 78 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire distributed online to the employees of PT JTI Semarang. The data analysis technique used was multiple linear regression using IBM SPSS 25 software. The results of this study indicate that stress levels have a positive and significant impact on employee performance, the work environment has a positive and significant impact on employee performance, and job termination has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Stress Level, Work Environment, Job Termination, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era Volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas, yang dikenal dengan istilah VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*), tetap relevan dalam era industri 4.0 dan juga berlaku dalam era society 5.0. Kita dihadapkan pada situasi di mana terjadi perubahan dengan skala besar yang cepat (*volatility*), kesulitan dalam meramalkan masa depan secara akurat (*uncertainty*), tantangan yang rumit karena adanya keterkaitan yang kompleks antara faktor-faktor berbeda (*complexity*), dan kejelasan suatu peristiwa yang kabur dengan dampak yang tidak jelas (*ambiguity*) - ini merupakan kriteria yang dikenal sebagai VUCA. Keadaan lingkungan yang ada saat ini penuh dengan ketidakpastian, fluktuasi, kompleksitas, sulit diprediksi, dan kebenaran mengenai realitas seringkali bersifat relatif. Yang sedang berlangsung, pelaksanaan pembagian pekerjaan di perusahaan menjadi ujian khusus bagi para pengusaha dan perusahaan. Perusahaan perlu menyesuaikan diri dengan kerangka berbagi pekerjaan untuk mencapai efektivitas kerja melalui inovasi terbaru. Penggunaan inovasi secara efektif memungkinkan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pimpinan dan karyawan. Perkembangan zaman dalam dunia industri membawa perubahan pada berbagai kegiatan, seperti inovasi baru, penjualan online, dan lainnya, yang mengikuti perkembangan zaman. Apabila adaptasi tidak berhasil, hal tersebut dapat menimbulkan frustrasi, konflik, dan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Stres bukan hanya sekadar gangguan psikologis, tetapi juga berpengaruh pada sikap dan respons karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Widayati, 2018). Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja yang baik dari seluruh karyawan. Setiap pegawai akan merasa bangga dan puas dengan prestasi yang mereka capai berdasarkan kinerja yang telah mereka berikan untuk perusahaan.

Fenomena penurunan kinerja karyawan PT. Japan Tobacco International (JTI) terjadi lantaran semakin banyaknya PHK massal yang terjadi imbas Covid-19 dan menurunnya penjualan yang tidak dapat mengimbangi bengkaknya gaji karyawan, Covid-19 membuat penjualan produk dari PT. JTI yakni rokok-rokok lokal tidak sesuai dengan target karena pembatasan aktivitas dan lamanya proses pemulihan pasca Pandemi. Tepatnya pada tahun 2023, pada bulan maret terjadi PHK dan pengalihan saham kepemilikan JTI di Semarang pada divisi sales ke PT. Mitra Sehati Sekata. Hal ini dimulai dengan penjualan rokok dari PT JTI dipindahkan pada distributor yaitu PT. Mitra Sehati Sekata. Sejak tahun 2019, PT JTI di Semarang mengalami PHK akibat penurunan penjualan rokok, dan perusahaan juga memperhitungkan kerugian tersebut. Karyawan yang terkena dampak akuisisi rokok oleh PT. MSS menerima uang pesangon, besaran pesangon tersebut sesuai bahkan melebihi peraturan pemerintah yang berlaku. Di lokasi ini, karyawan yang di-PHK akan ditawarkan pekerjaan baru, namun tidak lagi dipekerjakan oleh PT. JTI, namun menjadi karyawan dari PT. MSS yang memiliki aturan yang sangat berbeda dan nominal gaji yang sangat berbeda. Disisilain *principle* PT JTI masih terdapat dalam basis pelaksanaan operasional kerja. Para karyawan yang di-PHK tetap bekerja di PT JTI banyak yang mengalami kebingungan karena terdapat perbedaan setelah dan sebelum peralihan oleh PT MSS. Namun, ada beberapa pekerja yang terkena dampak stress setelah menerima pesangon. Hal ini disebabkan setelah menerima uang pesangon, karyawan yang di-PHK bekerja dengan upah yang lebih rendah di tempat lain daripada di perusahaan rokok. Karena nominal gaji yang lebih rendah, maka pengeluaran yang biasa mereka gunakan pun akan lebih sedikit, yang mana mereka merasa stress dan bingung. Dan selanjutnya pada awalnya semua kelompok pekerja dilindungi, namun setelah di-PHK setiap karyawan telah menghidupi keluarganya sendiri dengan menggunakan BPJS

yang ditetapkan oleh otoritas publik. Setelah menerima kompensasi, ada juga karyawan yang memutuskan untuk membuka usaha sendiri. Jumlah PHK karyawan dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut;

Tahun	Jumlah PHK	Perusahaan
2020	800 orang	PT. JTI (Apache)
2022	890 orang	PT. JTI
2023	Pengalihan Saham	PT. JTI Semarang

Tabel 1.1 diolah peneliti.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan semakin lama jumlah PHK meningkat hingga akhirnya terdapat penutupan kantor JTI Semarang dan digantikan dengan PT. Mitra Sehati Sekata, maka dalam proses pelaksanaan tersebut terdapat karyawan yang semakin banyak terdampak PHK dalam setiap tahunnya. Alasan dari PHK dan penutupan tersebut akibat penurunan penjualan rokok, dan perusahaan juga memperhitungkan kerugian tersebut.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan seseorang. PHK dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang kemudian menumpuk dan berpengaruh pada kesehatan fisik. Perubahan standar hidup akibat PHK dapat menyebabkan kerusakan kesehatan dan penurunan perilaku promosi kesehatan (Nizalova & Norton, 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dampak psikologis yang negatif dari PHK dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik yang serius (Korpi, dalam Thoif, 2022). Di bidang psikologi, sudah banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa kehilangan pekerjaan dapat berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja, munculnya gejala depresi, rendahnya harga diri, merasa tidak bahagia, dan bahkan memunculkan pemikiran mengenai tindakan bunuh diri. Hal ini terjadi karena menurunnya pendapatan dan juga karena pekerjaan memberikan fungsi sosial dan identitas yang penting dalam masyarakat, serta mempengaruhi rasa percaya diri (Thoif, 2022). Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa karyawan atau tenaga kerja memiliki peran penting sebagai komponen bangsa, terutama dalam dunia usaha, dan berhak mendapatkan perlindungan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK adalah bentuk perlindungan terhadap martabat dan hak asasi manusia mereka, serta melindungi dari tindakan ketidakadilan atau kesewenang-wenangan oleh pihak yang mempekerjakannya.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja dalam suatu perusahaan, kelompok, atau perkumpulan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi yang dirasakan oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penting untuk diingat bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak tercipta secara otomatis; perusahaan harus menyediakan dukungan kepada karyawan dengan tujuan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dan meningkatkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan (Polakitang, dkk., 2019). Secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja aktual dan lingkungan kerja non-aktual. Lingkungan kerja aktual adalah kondisi struktur fisik yang sebenarnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-aktual mencakup aspek hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan (Sedarmayanti, 2017). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan cenderung bekerja dengan antusiasme dan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkonsentrasi pada tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan dapat mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

menyenangkan bagi karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam perusahaan.

Dalam jangka panjang, karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak menyenangkan bagi mereka mungkin akan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti: dengan mempertimbangkan beban kerja. Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan sebagai akibat dari kondisi yang sedang mempengaruhi dirinya. Kondisi tersebut bisa datang dari dalam diri seseorang atau dari dunia luar. Stres bisa mempengaruhi kondisi mental dan biologis karyawan Stres menurut Robbin dalam Siskadillah (2019) adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, batasan, atau tuntutan berdasarkan hasil yang diharapkan dari apa yang ingin dicapainya dalam kondisi yang signifikan dan tidak pasti.

Kemudian sesuai (Polakitang, et all, 2019) Stres kerja mengacu pada respon fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap meresahkan dan membahayakan dirinya. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh aspek apa pun. Tenaga kerja memiliki peran kunci dalam menilai apakah situasi tertentu akan menimbulkan stres atau tidak. Meskipun pengalaman stres individu juga melibatkan faktor-faktor organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, akar masalahnya bukan hanya terbatas pada lingkungan kerja itu sendiri. Stres di tempat kerja juga bisa disebabkan oleh masalah yang dibawa pulang dari rumah, dan hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan dan individu yang terlibat. Dampak negatif dari stres di tempat kerja ini merugikan perusahaan dan juga individu yang terlibat. Oleh karena itu, kerjasama yang erat antara perusahaan dan individu memiliki peran yang penting dalam menangani masalah stres tersebut. Berdasarkan konteks di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa stres di tempat kerja dapat terjadi di berbagai lingkungan kerja dan sering kali muncul karena ketidakseimbangan antara karakteristik individu dan persyaratan pekerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat kelemahan. Kelemahan dalam penelitian – penelitian tersebut seperti data pendukung yang kurang dari subjek yang diteliti, dan data dan informasi lengkap terkait dengan perusahaan yang melakukan PHK dan alasan pendukung dilakukannya PHK, maka proses mengkaji kurang mendalam pada aspek mengenai bentuk stress dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kelemahan selanjutnya adalah kurangnya pembahasan yang lebih mendalam dan analisis yang tajam dalam variabel terkait dengan judul penelitian sehingga masih terdapat beberapa celah yang masih bisa menjadi pertanyaan terhadap kualitas penelitian – penelitian tersebut.

Dengan adanya fenomena yang telah dijelaskan peneliti ingin membahas lebih dalam dan memperluas variabel terkait dengan permasalahan tersebut dan diangkat dalam judul penelitian “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja, Tingkat Stres, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JTI Semarang”, dengan tiga (3) variabel X yaitu; (i) Pemutusan Hubungan Kerja, (ii) Stress, (iii) Lingkungan Kerja yang akan diteliti untuk mencari adanya pengaruh variabel – variabel tersebut terhadap yang dipengaruhi yaitu Kinerja karyawan PT. JTI Semarang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pemutusan Hubungan Kerja

Hartatik (2022) menjelaskan pemberhentian pekerja dalam suatu perusahaan perindustrian atau bisa disebut dengan istilah separation/pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan adalah opsi efisiensi terakhir. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tahap terakhir dari ikatan kerja, didasarkan pada alasan yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja mengacu pada pengakhiran hubungan kerja akibat suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Dalam kerangka pemahaman yang sama, Nurachmad yang diutarakan dalam karya Hartatik (2022) mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Arifin (2020) melengkapkan dengan pandangan bahwa pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan permasalahan yang kompleks karena berhubungan dengan isu-isu seperti pengangguran, tingkat kriminalitas, dan peluang kerja. Seiring dengan perkembangan cepat dunia industri dan peningkatan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan pekerjaan, masalah pemutusan hubungan kerja menjadi isu yang semakin penting karena melibatkan kehidupan manusia. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja adalah awal dari penderitaan, karena mulai saat itu, kesulitan akan datang bagi pekerja dan keluarganya karena hilangnya sumber penghasilan. Namun, dalam praktiknya, kasus pemutusan hubungan kerja masih terjadi di berbagai tempat. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu. Pemutusan hubungan kerja berakibat pada hilangnya pekerjaan seseorang. Pada hakikatnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi buruh merupakan langkah awal menuju penderitaan. Ini berarti bahwa bagi buruh, PHK menandai permulaan dari segala bentuk akhir, menjadi awal dari berakhirnya pekerjaan, dan menjadi awal dari berakhirnya kemampuan mereka untuk membiayai kebutuhan sehari-hari mereka sendiri dan keluarga mereka (Ginting, 2022).

2.1.2 Teori Stres

Lazarus & Folkman (1984) mengemukakan bahwa stres adalah hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan mereka. Mereka mengidentifikasi dua jenis penilaian yang terlibat dalam proses stres: penilaian primordial (appraisal) dan penilaian sekunder (reappraisal). Sumber stres dianggap sebagai "peristiwa yang menuntut" dan penilaian individu terhadap situasi tersebut akan menentukan tingkat stres yang mereka alami (Lazarus & Folkman 1984). Disisi lain Teori Stres Kerja Effort-Reward Imbalance (ERI) (Siegrist, 1996) Teori ERI ini menawarkan pandangan yang relevan untuk memahami stres kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Anda dapat merujuk ke sumber yang disebutkan di atas untuk lebih mendalaminya dan memahami bagaimana teori ini dapat digunakan dalam konteks manajemen stres kerja dan perbaikan kondisi kerja untuk karyawan.

Sedangkan ditempat kerja (Badu dan Djafri, 2019) stres kerja adalah tekanan yang dialami rekan kerja atau karena pekerjaan. Setiap individu akan mengalami tingkat stres yang berbeda-beda, serta tingkat efek stres yang berbeda-beda terhadap mereka. Karena mereka bisa melihat dampak negatifnya, seperti gangguan jiwa dan masalah kesehatan, stres ini biasanya dikaitkan dengan hal-hal negatif. Namun, stres tidak selalu buruk; bahkan bisa jadi bagus karena menghadirkan tantangan. Tekanan yang dialami buruh merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan mengalami ketegangan jiwa. Namun, terlepas dari apakah mereka merespons stres dengan penolakan atau motivasi, toleransi setiap pekerja terhadap stres akan berbeda.

Menurut Badu dan Djafri (2017), perbedaan hambatan dan dorongan ini dapat mengakibatkan frustrasi atau bahkan pola adaptasi yang lebih baik. Menurut (Robbins et al, 2018) Stres menunjukkan dirinya dalam beberapa cara, seperti tekanan darah tinggi, maag, mudah tersinggung, sulit membuat keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rawan kecelakaan, dan sejenisnya. Gejala-gejala ini masuk dalam tiga kategori umum: fisiologis, psikologis, dan perilaku. (1) Perhatian paling awal terhadap stres diarahkan sebagai gejala fisiologis karena sebagian besar peneliti adalah spesialis di bidang kesehatan dan ilmu kedokteran. Pekerjaan mereka menghasilkan kesimpulan bahwa stres dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernapasan serta tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan termasuk serangan jantung. (2) Ketidakpuasan kerja jelas merupakan penyebab stres. Tetapi stres muncul dengan sendirinya dalam keadaan psikologis lain termasuk ketegangan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan. Misalnya, sebuah studi yang melacak tanggapan karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres akibat beban kerja yang tinggi terkait dengan kesejahteraan emosional yang lebih rendah. (3) Penelitian tentang perilaku dan stres telah dilakukan di beberapa negara dan seiring waktu, dan hubungannya tampak relatif konsisten. Gejala stres terkait perilaku termasuk penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan turn over, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja. Suasana kerja yang tidak mengasyikkan akan mengakibatkan penurunan performa karyawan dan penyelesaian tugas yang tidak sesuai target yang ditetapkan. Akibatnya, sistem kerja yang diterapkan menjadi kurang efisien dan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif pada individu dan perusahaan. Karyawan akan merasa puas dengan pencapaian kerjanya, sementara perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik (Sihaloho, 2019). Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan dalam penelitian oleh Sihaloho. Dari pemantauan dan wawancara terhadap beberapa karyawan, terungkap bahwa masalah terkait lingkungan kerja fisik, seperti tata letak ruangan yang tidak teratur. Ruang kerja manajer dan staf tidak memiliki pembatas, menyebabkan kekacauan dalam satu ruangan. Kondisi ini juga berdampak pada profit perusahaan yang tidak maksimal (Sihaloho, 2019).

2.14 Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasarkan aturan atau persetujuan sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), kinerja mencakup pencapaian kualitas dan kuantitas dari

pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Sutrisno yang dikutip dalam Gerung (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan karyawan yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sudarmanto yang dijelaskan dalam Gerung (2022) juga berpendapat bahwa kinerja adalah tindakan nyata yang dapat diamati dalam pelaksanaan suatu tugas. Dalam konteks ini, kinerja melibatkan tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dalam lingkungan perusahaan, terdapat indikator kinerja yang digunakan sebagai pedoman dalam menilai kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), indikator kinerja adalah ukuran baik kuantitatif maupun kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu target atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus dapat diukur dan dihitung, serta digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi tingkat kinerja, baik dalam fase perencanaan, pelaksanaan, maupun penyelesaian aktivitas, dan memiliki fungsi yang signifikan. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Mulyadi & Handoko dalam Syah (2022) menjelaskan kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Kesempatan kerja yang adil.

Penjelasan rumusan kinerja di atas berdasarkan Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. **Faktor Kemampuan (Ability):** Faktor ini merujuk pada kemampuan individu, baik dalam bentuk potensi intelektual (IQ) maupun kemampuan nyata (knowledge + skill). Dalam konteks psikologis, kemampuan melibatkan aspek kecerdasan (IQ) serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Misalnya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, terutama dalam kategori superior, sangat superior, gifted, dan genius, serta memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan mereka, akan cenderung lebih mampu dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan dapat mencapai kinerja maksimal.
2. **Faktor Motivasi (Motivation):** Faktor motivasi mengacu pada sikap individu terhadap situasi kerja di dalam lingkungan organisasi. Sikap positif (pro) terhadap situasi kerja akan berkontribusi pada tingkat motivasi kerja yang tinggi, sementara sikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan berdampak pada motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja mencakup berbagai hal seperti hubungan kerja antara rekan kerja,

fasilitas kerja yang tersedia, iklim kerja di dalam organisasi, kebijakan yang diambil oleh pimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta kondisi fisik kerja.

Dengan demikian, kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki serta motivasi yang mendorong individu untuk berpartisipasi dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kemampuan dan motivasi tersebut menjadi komponen penting dalam mencapai kinerja yang maksimal.

2.2 Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hartatik (2022) menjelaskan konsep pemberhentian pekerja di dalam suatu perusahaan industri, yang juga dikenal dengan istilah "separation" atau pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya memiliki makna penting bagi pekerja dalam perusahaan industri. Bagi para buruh, PHK melambangkan awal dari periode kesulitan dan penderitaan. Ini berarti bahwa PHK menandai awal dari segala bentuk akhir, mulai dari berakhirnya pekerjaan mereka, hingga berakhirnya kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi diri mereka sendiri dan keluarga mereka (Ginting, 2020). Pengaruh PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap kinerja karyawan dapat sangat kompleks dan beragam, tergantung pada berbagai faktor termasuk alasan PHK, ukuran PHK, serta bagaimana perusahaan menangani proses PHK tersebut. Berikut adalah beberapa pengaruh PHK terhadap kinerja karyawan yang umum ditemukan dalam penelitian William pada tahun 1998. Berdasarkan hal tersebut peneliti menuliskan penelitian sebagai berikut:

H3 : Pemutusan Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Badu dan Djafri, (2019) stres kerja adalah tekanan yang dialami rekan kerja atau karena pekerjaan. Setiap individu akan mengalami tingkat stres yang berbeda-beda, serta tingkat efek stres yang berbeda-beda terhadap mereka. Karena mereka bisa melihat dampak negatifnya, seperti gangguan jiwa dan masalah kesehatan, stres ini biasanya dikaitkan dengan hal-hal negatif. Peneliti mengemukakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat stres kerja yang dialami karyawan memiliki pengaruh yang mendukung terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian di atas peneliti menuliskan penelitian sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak mengasyikkan dapat mengakibatkan penurunan performa karyawan dan peningkatan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Akibatnya, sistem kerja yang diterapkan dapat kehilangan efektivitas dan efisiensi. Sebaliknya, suasana kerja yang menyenangkan akan memiliki dampak positif baik pada individu maupun perusahaan. Dalam lingkungan yang positif, karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pencapaian kinerjanya, sementara perusahaan juga akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sihaloho, 2019). Oleh karena itu, ketika lingkungan kerja memberikan dukungan positif kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka, hal ini akan mendorong mereka untuk selalu menyelesaikan tugas dengan baik. Ini berarti bahwa semakin baik

lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai. Berdasarkan uraian diatas peneliti menuliskan penelitian sebagai berikut :

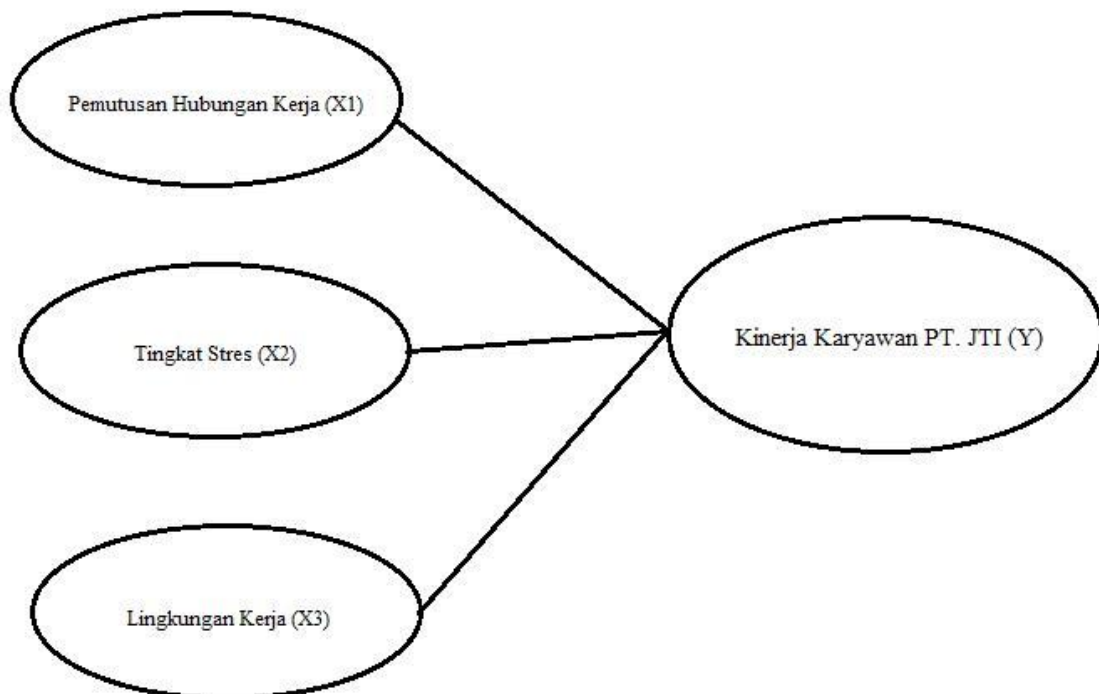
H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan hipotesis penelitian maka kerangka penelitian disusun sebagai berikut :

Kerangka Penelitian

Gambar 2.1



3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan pandangan Azwar (2018), pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang fokus pada analisis data-data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka, yang diperoleh melalui proses pengukuran dan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik.

3.2 Populasi

Sugiyono (2017) populasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu populasi sampling atau populasi penelitian dan populasi sasaran atau target populasi, dimana populasi sasaran mempunyai ukuran lebih besar daripada ukuran populasi sampling, populasi sampling adalah unit analisis yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi

atau penelitian. Sedangkan populasi sasaran adalah seluruh unit analisis yang berbeda dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. JTI Semarang yang berjumlah 78 orang.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2017:116), sampel dapat diartikan sebagai sebagian dari total jumlah individu atau elemen yang ada dalam populasi, yang juga mencakup karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Arikunto (2019:117), yang mendefinisikan sampel sebagai subset atau bagian dari populasi. Dalam konteks penelitian ini, sampel merujuk pada sebagian dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data, dan diharapkan dapat mewakili seluruh karakteristik populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian berjumlah 78 orang.

3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017), sumber data merujuk pada segala hal yang dapat memberikan informasi mengenai data berdasarkan asalnya. Data primer merujuk pada data yang dibuat oleh peneliti untuk tujuan khusus dalam menangani permasalahan tertentu. Data primer dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau lokasi tempat di mana objek penelitian dilaksanakan. Dalam konteks penelitian ini, sumber data primer mencakup: Karyawan PT. JTI Semarang.

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data dari kuesioner, peneliti secara langsung terlibat dalam mengumpulkan informasi dari individu terkait. Pendekatan ini disebut sebagai pengumpulan data primer. Sesuai dengan Sugiyono (2017), angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Ada dua tipe pertanyaan yang digunakan dalam angket, yaitu terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka merujuk pada pertanyaan yang meminta responden untuk memberikan jawaban dalam bentuk uraian tentang suatu hal. Di sisi lain, pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau meminta responden untuk memilih satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap pertanyaan dalam angket yang menghasilkan data dalam bentuk nominal, ordinal, interval, atau rasio dapat dianggap sebagai bentuk pertanyaan tertutup (Sugiyono, 2017).

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

1) SS	Sangat setuju	diberi skor 5
2) S	Setuju	diberi skor 4
3) N	Netral	diberi skor 3
3) TS	Tidak setuju	diberi skor 2

4) ST	Sangat tidak setuju	diberi skor 1

3.5 Variabel Penelitian & Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. variabel bebas terdiri dari PHK (X1), Tingkat Stres (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan sebagai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel bebas, (independent Variable), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah PHK (X1), Tingkat Stres (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. PHK (X1) PHK adalah suatu kondisi yang terjadi berupa pemberhentian kerja yang dapat menimpa karyawan.
- b. Tingkat Stres (X2) kondisi emosional dan psikologis karyawan dalam pelaksanaan suatu tugas dalam perusahaan.
- c. Lingkungan Kerja (X3) dapat diartikan sebagai lingkungan di sekitar karyawan saat sedang bekerja, termasuk elemen fisik dan non-fisik yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di dalam perusahaan.

Operasionalisasi variabel merupakan langkah penting dalam penelitian yang melibatkan menjelaskan variabel penelitian menjadi konsep yang lebih kongkrit dengan dimensi, indikator, dan ukuran yang spesifik, sehingga variabel tersebut dapat diukur dan dianalisis. Tujuan utama dari operasionalisasi variabel adalah untuk mengklarifikasi konsep yang abstrak, mencegah perbedaan persepsi, serta memfasilitasi proses pengukuran dan analisis dalam penelitian. Dengan kata lain, operasionalisasi variabel mengubah konsep-konsep abstrak menjadi definisi yang lebih konkret dan terukur. Ini memungkinkan para peneliti untuk merumuskan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner atau instrumen pengukuran lainnya, yang pada gilirannya akan membantu dalam mengumpulkan data yang sesuai dan relevan dengan variabel yang diteliti. Proses operasionalisasi juga membantu menghindari ambiguitas atau interpretasi berbeda terhadap variabel, memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam penelitian memiliki pemahaman yang seragam tentang apa yang diukur atau diobservasi.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pemutusan Hubungan Kerja (X1)	Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja (Arifin, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peleburan perusahaan 2. Pengaruh kepada anggota keluarga 3. Pengambilalihan perusahaan 4. Perusahaan ditutup 5. Perusahaan membayar hutang 	1-5
Tingkat Stres (X2)	Stres kerja adalah tekanan yang dialami rekan kerja atau karena pekerjaan. Setiap individu akan mengalami tingkat stres yang berbeda-beda, serta tingkat efek stres yang berbeda-beda terhadap mereka (Badu & Djafri, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang ditugaskan 2. Lama waktu dalam bekerja 3. Ketidaksiapaan dengan pekerjaan 4. Permasalahan dalam pekerjaan 5. Kesempatan memberikan pendapat demi kebaikan pekerjaan 	1-5
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja (Sudaryo, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan & keselamatan dalam bekerja 2. Fasilitas kerja yang baik 3. Pimpinan perusahaan yang baik dalam berkomunikasi 4. Memiliki rekan kerja yang produktif 5. Hubungan antar karyawan yang positif 	1-5
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi pekerjaan dengan SOP perusahaan 2. Jumlah hasil produksi yang sesuai dengan target perusahaan 3. Kualitas pekerjaan yang baik 4. Komunikatif dan elaboratif dengan rekan kerja 	1-5

		5. Jumlah kehadiran kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan	
--	--	---	--

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis statistik yang akan menganalisis kinerja karyawan PT. JTI Semarang bantuan software IBM SPSS Statistics 25 dengan jumlah 78 responden.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data memiliki distribusi yang mengikuti pola normal (Sugiyono, 2017). Proses ini diterapkan melalui Uji Satu Sampel Kolmogorov Smirnov, di mana jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka diasumsikan data terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan di antara variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang solid seharusnya tidak memperlihatkan hubungan yang kuat di antara variabel independen atau bebas. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas bila nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 (Sriyanto & Kuncoro, 2019). Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah variasi residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya tidak konsisten. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah uji Spearman Rho. Jika nilai signifikansi melebihi $0,05$, dapat dianggap bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.6.2 Uji Multikolenearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi di antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2016). Uji ini bertujuan untuk mengungkap adanya hubungan yang erat di antara variabel-variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016). Dampak dari adanya multikolinearitas adalah meningkatnya standar error, sehingga ketika koefisien diuji, nilai t-hitung akan cenderung kecil jika dibandingkan dengan nilai t-tabel. Ini mengindikasikan absennya hubungan linear antara variabel-variabel independen atau variabel bebas yang memengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas dalam model regresi, kita dapat mengacu pada nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Nilai toleransi mengukur sejauh mana variasi dari suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model (Ghozali, 2016). Dalam konteks ini, rendahnya nilai toleransi berbanding terbalik dengan tingginya nilai VIF, sebab $VIF = 1/toleransi$. Jika nilai VIF tinggi, hal ini mengindikasikan adanya kolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel independen. Sebagai pedoman, ambang batas yang umum digunakan adalah nilai toleransi sekitar $0,10$ atau nilai VIF di atas 10 . Jika suatu variabel memiliki nilai toleransi yang sangat rendah atau VIF yang sangat

tinggi, ini menunjukkan kemungkinan adanya multikolinearitas yang perlu dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2016).

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam konteks model regresi digunakan untuk menilai apakah terdapat variasi varian yang tidak seragam pada residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Juliandi et al., 2014). Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada perbedaan signifikan dalam variabilitas dan distribusi residual antara berbagai pengamatan. Uji heteroskedastisitas dijalankan untuk mengetahui apakah terdapat variasi varian yang tidak konsisten dari residual pada satu pengamatan jika dibandingkan dengan pengamatan lainnya. Terdapat kecenderungan bahwa data crosssection memiliki potensi heteroskedastisitas karena data semacam ini mencakup beragam ukuran, baik yang kecil, sedang, maupun besar (Ghozali, 2016). Diversitas ukuran ini dapat menghasilkan situasi di mana variasi varian residual tidak merata, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut untuk memahami ketidaknyamanan varian dalam konteks model regresi.

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi yang lebih lanjut ini dilaksanakan dengan tujuan mengukur kapabilitas model dalam menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel independen secara bersama-sama (secara simultan) memengaruhi variabel dependen, yang tercermin dalam nilai adjusted R-Squared (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi mengindikasikan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diamati melalui nilai R-square (R^2) dalam tabel Ringkasan Model. Sesuai dengan Ghozali (2016), nilai koefisien determinasi yang rendah menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 dan menjauh dari 0, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.6.5 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner atau instrumen. Suatu instrumen atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terkandung di dalamnya mampu mengungkapkan secara akurat hal-hal yang seharusnya diukur oleh instrumen tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi yang dihitung (r hitung) dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Ketika menentukan apakah suatu item atau pertanyaan layak digunakan, umumnya dilakukan uji signifikansi pada koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa suatu item dianggap valid jika memiliki hubungan korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (r tabel) dan memiliki arah positif, maka item atau pertanyaan atau variabel tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih kecil dari nilai korelasi tabel (r tabel), maka item atau pertanyaan atau variabel tersebut dianggap tidak valid.

3.6.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji metrik yang menunjukkan seberapa andal atau dapat dipercaya suatu alat ukur. ini menunjukkan bagaimana pengukuran yang konsisten dipertahankan ketika dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama, menggunakan

instrumen yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas adalah composite reliability, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$.

3.6.7 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji T

Uji t, juga dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai t yang dihitung (t hitung) dengan nilai t dalam tabel (t tabel) atau dengan mengamati kolom signifikansi pada hasil perhitungan t. Uji t ini bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Caranya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel bebas memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, setiap variabel bebas diuji secara terpisah untuk mengevaluasi dampaknya pada variabel terikat.

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya salah satu variabel bebas (independen) tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya salah satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara signifikan.

Uji T ini dioperasikan melalui program SPSS IBM 25.

3.6.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variable bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F ini dioperasikan melalui program SPSS IBM 25.