

**PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI  
BOYOLALI**



**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**KHANIFAH NURROHMAH**

**B100110214**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

**PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI  
BOYOLALI**

Yang Disusun Oleh:

**KHANIFAH NURROHMAH**

**B100110214**

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 12 Februari 2015

Pembimbing Utama

(Nur Achmad, SE., M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Triyono, SE., M.Si)

**PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI  
BOYOLALI**

Oleh:

**Khanifah Nurrohmah**

**B100110214**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

**ABSTRAK**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali” ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (3) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Menganalisis dominasi pengaruh kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV.Nova Furniture di Boyolali, dengan mengambil sampel sebanyak 33 orang responden, dan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan hasil Uji t, variabel kondisi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (11,370) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,045). Variabel gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (0,632) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,045). Variabel stres kerja dengan menggunakan  $\alpha=10\%$  (0,10) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-2,040) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (-1,699). Hasil Uji F

dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar (63,354) lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar (3,32) menunjukkan bahwa kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Nova Furniture di Boyolali. Angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar sebesar 0,868 yang artinya 86,8% variasi variabel kinerja karyawan CV.Nova Furniture dijelaskan oleh kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja, sedangkan 13,4% sisanya dijelaskan oleh sebab variabel-variabel yang lain diluar model penelitian yang digunakan. Dan nilai Beta/ $(\beta)$  yang paling tinggi pada penelitian ini dengan nilai sebesar (0,038) adalah variabel kondisi kerja, maka kondisi kerja adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali.

Kata kunci: kondisi kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, kinerja karyawan.

## **A. PENDAHULUAN**

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia atau sering disebut dengan *human resources*, merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain. Hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan

produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Sadili, 2006: 21-23).

Karyawan atau sumber daya lama dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Karena karyawan dapat berperan sebagai perencana, pengubah serta pengendali sumberdaya yang lainnya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau efektif yaitu apabila telah mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah peningkatan kinerja karyawan.

Usaha yang dapat dilakukan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan diantaranya ialah dengan memperhatikan kondisi kerja karyawan. Kondisi kerja menurut Mangkunegara, (2005: 105) ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kemudian manajer perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang dipakai dalam suatu perusahaan sebagai cara komunikasi pimpinan kepada bawahannya. Agus Dharma dalam Nawawi, (2003: 115) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola atau tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba untuk memengaruhi orang lain. Selain kondisi kerja dan gaya kepemimpinan, manajer perlu untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya. Apabila stres kerja karyawan tidak diperhatikan oleh manajer, maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal, sehingga output perusahaan menjadi kurang baik kualitas maupun kualitasnya. Berdasarkan uraian di atas, penting untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali” dengan tujuan untuk menganalisis masing-masing pengaruh dari faktor atau variabel kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali. Serta menganalisis dominasi pengaruh kondisi

kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Karyawan**

Konsep kinerja menurut Wirawan, (2009: 5) merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Levinson dalam Nasrudin, (2010: 239) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara, (2005: 67) menerangkan dalam bukunya bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Prawirosentono, (2002: 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Setiap indikator kinerja biasanya diukur dengan berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam pengukuran kinerja, terdapat kriteria-kriteria atau ukuran yang dijadikan indikator, indikator tersebut antara lain sebagai berikut ini (Wirawan, 2009: 69-71): (a) Kuantitatif (seberapa banyak), (b) Kualitatif (seberapa baik), (c) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, (d) Efektivitas penggunaan sumber organisasi, (e) Cara melakukan pekerjaan, (f) Efek atas suatu upaya, (g) Metode melaksanakan tugas, (h) Standar sejarah, (i) Standar nol atau absolut.

## 2. Kondisi Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, (2001: 87) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja menurut Nitiseminto, (2002: 183) ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Sementara Mangkunegara, (2005: 105) mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

### Jenis-jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di sini dapat berupa lingkungan fisik (contoh: suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, penerangan) dan nonfisik (contoh: berupa kondisi psikologis pekerja, kelelahan kerja, bosan kerja). Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sedarmayanti, (2001: 21) bahwa kondisi lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

#### a. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001: 21). Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi dua, antara lain:

- 1) Lingkungan yang berhubungan secara langsung dengan karyawan.  
Misalnya: meja, kursi.
  - 2) Lingkungan perantara yang dapat memengaruhi kondisi karyawan.  
Misalnya: sirkulasi udara, bau tidak sedap.
- b. Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001: 31).

### **3. Gaya Kepemimpinan**

Secara sederhana, pengertian seorang pemimpin menurut Nasrudin, (2010: 56) adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan untuk memengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang merangkai suatu rencana, mengoordinasi, mengawasi, serta memimpin organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Pengertian kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk memengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu (Terry R, 2005: 192). Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut James M.Black dalam Samsudin, (2006: 287) adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Harris dan Jeff dalam Nasrudin, (2010: 61) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga, yaitu:

a. *The Autocratic Leader*

Seorang pemimpin yang otokratik menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi, dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya.

b. *The Participative Leader*

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya partisipasi, ia akan menjalankan gaya kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pegarahan tertentu kepada bawahannya. Ia akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dan makin matang.

c. *The Free Rein Leader*

Dalam gaya kepemimpinan *Free Rein*, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan lengkap. Dengan kata lain, pimpinan menginginkan para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga ia tidak perlu membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut.

#### 4. **Stres Kerja**

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stingere* yang berarti “keras” (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *strest*, *stresce*, dan *stress*. Stres merupakan respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasrudin, 2010: 183). Menurut Robbins, (2008: 368) stres merupakan suatu kondisi yang dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan,

hambatan, dan keinginan, dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Sementara definisi stres yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Badeni, (2013: 62) *Stress is a condition of strain on ones's emotions, thought processes, and physical condition. When it is excessive, it can threaten one stability to cope with the environment.* Stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik, apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya. Sedangkan definisi stres menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, (2007: 295) stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Dari definisi stres di atas, pengertian stres kerja menurut Rivai, (2005: 516) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Senada dengan Rivai, stres kerja menurut Soewondo, (2003: 19) ialah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja sendiri dapat muncul apabila terdapat suatu kesenjangan antara kemampuan seorang individu dari tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya, serta kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhan dari lingkungan itu sendiri.

a. Sumber-sumber Potensial Stres Kerja (*Stressor*) Karyawan

Sumber potensial stres, atau sering disebut juga dengan *stressor* menurut Badeni, (2013: 64) adalah situasi atau kejadian yang dapat menimbulkan stres. *Stressor* yang dikemukakan oleh Harianja dalam Badeni, (2013: 64) dapat bersumber dari dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri dan luar lingkungan pekerjaan. *Stressor* dari dalam lingkungan

pekerjaan dapat berupa beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Sedangkan *stressor* yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan, misalnya seperti kematian suami atau istri, perceraian, dan kenakalan anak-anak.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat Stres

Setiap orang ketika mengalami suatu kondisi yang kurang nyaman atau stres akan memiliki cara-cara tersendiri untuk menghadapi stres yang dialami, maka tingkat stres yang dialami oleh seseorang dapat berbeda-beda. Dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi perbedaan tingkat stres antara satu orang dengan seseorang lainnya. Faktor-faktor tersebut menurut Badeni, (2013: 66-69) adalah sebagai berikut:

1) Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungannya. Maka, individu yang memersepsikan kesan indera atas lingkungannya secara positif akan cenderung kurang stres dibandingkan dengan mereka yang memersepsikan secara negatif terhadap lingkungannya.

2) Pengalaman menghadapi peristiwa yang menyebabkan stres

Pengalaman dalam menghadapi sebuah peristiwa akan membuat seseorang memahami apa yang akan dilakukan ketika menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan yang dapat menyebabkan stres kepada seseorang.

3) Kemampuan memprediksi peristiwa penyebab stres

Apabila seseorang mampu memprediksi peristiwa apa yang akan menjadi penyebab stres, maka ia dapat mempersiapkan diri untuk menghadapinya, sehingga akan dapat mengurangi tingkat stres.

4) Jenis kepribadian (*belief in locus of control-internal or external*)

Seseorang yang memiliki kepribadian *internal locus of control* ketika menghadapi situasi yang penuh stres, cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah bila dibandingkan dengan kepribadian seseorang yang *external locus of control*. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa mereka dengan tempat pengendalian diri dari dalam dapat mengendalikan situasi, sedangkan mereka dengan tempat pengendalian diri dari luar yakin bahwa mereka tidak dapat mengendalikan situasi.

5) Dukungan sosial

Dukungan sosial baik dari kolegal atau atasan maupun dari keluarga akan dapat mengurangi tingkat stres, karena seseorang yang memiliki dukungan sosial dalam bekerja akan cenderung merasa nyaman dalam bekerja.

6) Permusuhan

Seseorang yang mudah mengalami kemarahan dan permusuhan yang tinggi akan cenderung mudah terkena stres, karena sifat-sifat seperti ini terdorong oleh perasaan curiga dan tidak mempercayai orang lain.

### C. METODE PENELITIAN

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data ini tidak tersedia, sebab sebelumnya belum pernah ada riset sejenis atau hasil riset sejenis sudah kedaluarsa (Istijanto, 2005: 32). Data primer ini diperoleh dari wawancara mengenai data yang diteliti serta dari kuesioner yang diisi responden secara langsung di CV. Nova Furniture.

Metode yang ditempuh dalam penelitian ini ialah *Probability Sampling*, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang untuk sama-sama terpilih sebagai sampel. Dan jenis metode yang ditempuh ialah dengan menggunakan metode

*Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono, (2014: 64-65) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dimana sampelnya merupakan karyawan CV. Nova Furniture yang berjumlah 200 orang yang diambil 33 orang secara *random*, sehingga setiap anggota dalam sampling memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

#### **D. HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dimana menurut Riduwan dan Sunarto, (2011: 108) alat analisis ini adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana, yang digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ), ... ( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat.

Setelah melakukan analisis data, ternyata dalam penelitian ini memiliki permasalahan pada hasil analisis yang telah dilakukan. Permasalahan dalam penelitian ini ialah didapatkan Nilai R Square (Koefisien Determinasi) yang bernilai rendah, yaitu sebesar 0,351 disertai nilai  $t_{hitung}$  yang juga rendah karena dari tiga variabel independen hanya ada satu variabel saja yang hasilnya dapat signifikan. Kemudian data dari model OLS (*Ordinary Least Square*) ditransformasikan menjadi data yang berbentuk LPM (*Linier Probability Model*), karena setelah dengan menggunakan Model Log/LN tidak dapat memberikan hasil yang lebih baik, begitu juga tidak memungkinkan apabila dengan pemotongan data. LPM (*Linier Probability Model*) menurut Gujarati, (2003: 599) dapat dipilih dengan cara mengasumsikan variabel dependen ( $Y$ ) dapat bersifat dikotomi (*dichotomous*) yang bergerak antara 0 sampai 1, sehingga model seperti ini dapat dikatakan CDF (*Cumulative Distribution Function*), maka penaksiran dengan menggunakan model ini tidak perlu lagi menggunakan uji asumsi klasik

dikarenakan data sudah tertransformasi ke dalam bentuk *ratio*. Hasil perhitungan dengan menggunakan metode LPM ini menjadi lebih baik daripada ketika menggunakan metode OLS yang sebelumnya, karena nilai perolehan  $R^2$  menjadi lebih tinggi.

Kemudian dari hasil analisis data menggunakan metode LPM tersebut didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,257 + 0,038X_1 + 0,002X_2 - 0,005X_3 + e$$
, dan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar (2,045). Berdasarkan Uji t, variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar (11,370) >  $t_{tabel}$  (2,045) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan dua variabel lainnya, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (0,632) dan variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-2,040) ternyata memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hubungannya kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) ialah tidak ada pengaruh yang signifikan. Namun, apabila variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) menggunakan  $\alpha=10\%$  (0,10) maka nilai  $t_{tabel}$  yang baru sebesar -1,699 sehingga  $-2,040 < -1,699$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kemudian dilihat dari nilai Beta/ $(\beta)$ , ketiga variabel yaitu Kondisi Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai Beta/ $(\beta)$  sebesar (0,038), variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai Beta/ $(\beta)$  sebesar (0,002), dan variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai Beta/ $(\beta)$  sebesar (-0,005). Artinya, dari hasil analisis data ternyata faktor yang lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ), karena memiliki nilai Beta/ $(\beta)$  lebih besar daripada variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja yaitu dengan nilai Beta/ $(\beta)$  sebesar (0,038).

Berdasarkan hasil analisis dari Uji F, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar  $63,354 > F_{tabel}$  sebesar  $3,32$ . Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Serta nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh ialah sebesar  $0,868$ . Artinya bahwa variabel kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali sebesar  $86,8\%$  sedangkan  $13,4\%$  sisanya dijelaskan oleh sebab variabel-variabel yang lain diluar model penelitian yang digunakan.

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji validitas untuk kuesioner penilaian kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja karyawan pada CV.Nova Furniture sebanyak 15 butir pertanyaan menunjukkan bahwa dari seluruh butir-butir pertanyaan yang berhubungan dengan keempat variabel penelitian tersebut memiliki hasil yang valid (sahih) karena nilai dari  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,344$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa dari butir-butir pertanyaan keempat variabel penelitian adalah valid, serta layak untuk digunakan sebagai data analisis penelitian.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan masing-masing variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,344$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan untuk responden bersifat reliabel atau dapat dikatakan handal.
3. Angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh ialah sebesar  $0,868$ . Artinya bahwa variabel kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali sebesar 86,8% sedangkan 13,4% sisanya dijelaskan oleh sebab variabel-variabel yang lain diluar model penelitian yang digunakan.

4. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) sebesar (11,370), variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar (0,632), dan variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar (-2,040). Dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,045), maka dari ketiga variabel ini hanya satu variabel saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Nova Furniture, yaitu variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) sebesar (11,370) karena lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sedangkan dua variabel lainnya, yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hubungannya terhadap kinerja karyawan ialah tidak ada pengaruh yang signifikan. Namun, apabila variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) menggunakan  $\alpha=10\%$  (0,10) maka nilai  $t_{tabel}$  yang baru sebesar -1,699 sehingga  $-2,040 < -1,699$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
5. Nilai Beta/ $(\beta)$  dari ketiga variabel yaitu Kondisi Kerja ( $X_1$ ) sebesar (0,038), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar (0,002), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar (-0,005). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan analisis data ternyata faktor yang lebih dominan berpengaruh bukanlah variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) seperti yang dijadikan hipotesis penulis untuk penelitian ini, melainkan variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) sebesar (0,038) karena memiliki nilai Beta/ $(\beta)$  lebih besar daripada variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja.
6. Hasil Uji F didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 63,354  $>$   $F_{tabel}$  sebesar 3,32, maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kondisi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan stres

kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Saran-saran yang dapat dikemukakan penulis atas hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan CV.Nova Furniture, hendaknya memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti faktor Kondisi Kerja (meliputi: keamanan dan kenyamanan ruang gerak tempat bekerja, suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, kelengkapan alat bekerja), faktor Gaya Kepemimpinan (dapat berupa hak untuk mengeluarkan pendapat, serta komunikasi dua arah), dan faktor Stres Kerja karyawan (mengurangi tingkat stres karyawan atas beban pekerjaan karyawan, memberikan dukungan atau motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih giat).
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambah lebih banyak lagi jumlah variabel penelitian dan sampel analisis datanya, serta untuk responden yang memiliki pendidikan rendah/sangat rendah hendaknya didampingi peneliti ketika mengisi angket, agar hasil analisis penelitian dapat optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. 2011. "Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen, 1*: 82-88. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi USBRJ.
- Alwi, M Yusuf. 2008. *Pengaruh Upah, Kondisi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Nova Furniture di Boyolali*. Skripsi (Unpublished). Surakarta: Fakultas Ekonomi.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Gujarati, Damodar N., Dawn Porter. 2003. *Basic Econometrics*. Americas: McGraw-Hill.
- Hakim, Lukman. 2005. *Buku Panduan Seminar: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Komaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9: 18. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sriwijaya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmadhany, Putri Shovia. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Non Medis di Rumah Sakit Cakra Husada Klaten". *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3: 2. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika: untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruyatnasih., Anwar Musadad dan Beni Hasyim. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT.Mitra Buana Jayalestari Karawang". *Jurnal Manajemen*, 10: 3. Karawang: Fakultas Ekonomi UNSIKA.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2011. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewondo, Soesmalijah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Terry R, George. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.