

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI
MEBEL ROTAN DI DESA TRANGSAN KECAMATAN
GATAK KABUPATEN SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
FAISOL
B100150217**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL ROTAN
DI DESA TRANGSAN KECAMATAN GATAK
KABUPATEN SUKOHARJO**

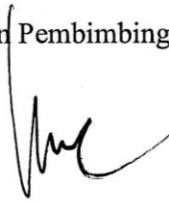
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

**FAISOL
B100150217**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Ma'ruf, MM

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL ROTAN DI DESA TRANGSAN KECAMATAN GATAK KABUPATEN SUKOHARJO

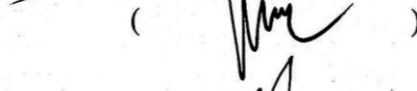
oleh:

FAISOL
B100150217

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Hari Rabu, 22 Agustus 2019
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Wiyadi, M.M.,PHd**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Ma'ruf, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Ahmad Mardalis, S.E.,MBA**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,



Dr. Saifuddin, M. M

NIDN: 017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Agustus 2019

Penulis



FAISOL
B100150217

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL ROTAN DI DESA TRANGSAN KECAMATAN GATAK KABUPATEN SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sters kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel rotan di desa trangsan kecamatan gatak, kabupaten sukoharjo. Penelitian ini juga untuk mengetahui variable stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri mebel rotan di desa trangsan kecamatan gatak kabupaten sukoharjo. Sampel penelitian ini di ambil sejumlah 50 karyawan yang bekerja pada industri mebel rotan di desa trangsan kecamatan gatak kabupaten sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini lebih dari 250 orang. Teknik propotional cluster random sampling, yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap kelompok atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing serta atau wilayah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel rotan di desa trangsan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri mebel rotan di desa trangsan.

Kata kunci : stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The study aims to in order to understand the influence of setrs best work inside the box and workplace characteristics these pay rises on performance an employee at a couple of rooms furniture industry in the rattan industry in the village trangsan gatak sub distric kabupaten sukoharjo. This study also determine variable job stress and workplace employee performance furniture to industry in the village trangsan rattan kabupaten gatak sukoharjo. Research sample areas in extract some 50 employess who worked in the furniture in the village kecamatan trangsan rattan kabupaten gatak sukoharjo. Population in this study more than 250 people. A random sampling propotional clusters, namely the sample in the propotion of done by taking the subject of any group or every region determined balanced with a number of a subject in ineach and or region. The data analysis technique uses instrument test, classic assumption test, multiple linear regression, t test, F test, coefficient of determination. The result of this research showed that is the positive and significant setrs work of the performance of employess at industry furniture rattan in the village trangsan, is the positive and significant work environment to employee performance in the rattan furniture in the village trangsan.

Keyword : job stress, work environment, employee performan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi manajemen keorganisasi untuk lebih memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Di dalam

organisasi, manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai bahan yang dibutuhkan sudah tersedia, organisasi tidak akan bisa berjalan, karena manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya dalam organisasi memberikan arahan yang positif agar tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik dari sisi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mendorong karyawannya mempunyai prestasi yang baik, dengan demikian akan memberikan dukungan yang optimal bagi perusahaan. Beberapa perusahaan sering kali mempunyai masalah berkaitan dengan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia mempunyai tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas dan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan organisasinya tercukupi.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan kondisi dimana keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhinya kondisi tersebut yang didapat dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres kerja menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Gregson (2007:29) stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang

memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan itu. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dilakukan Indah Liana, Victor P.K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja. Supardi (2003:37), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menimbulkan karyawan menjadi mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Menurut Amstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri untuk menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka sendiri. Oleh sebab itu, lingkungan kerja memiliki dampak positif. Salah satu aspek meningkatkan pembangunan adalah terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan lingkungan yang produktif, sehingga membuat para karyawan merasa senang dan nyaman.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Robin, Leony Hoki (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, setruktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup aman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna.

Di Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo merupakan pusat industri– industri mebel rotan, di kecamatan ini banyak sekali industri pengrajin mebel yang berbahan dasar rotan sebagai bahan utama yang ditonjolkan. Dalam industri ini kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki karyawan merupakan kunci dalam pembuatan produk. Sudah sejak zaman dahulu hingga sekarang bahkan ada industri mebel rotan ini yang turun temurun yang berada di daerah ini, maka kemampuan produksi mebel rotan dari karyawan maupun pemilik adalah hal utama yang dibutuhkan dalam usaha ini.

Industri mabel rotan ini dalam setiap pekerjaannya harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, adalah karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja dan stres kerja. Apabila dari beberapa faktor tersebut berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu sebaliknya apabila dari faktor tersebut kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan efektif di dalam perusahaan ini belum sepenuhnya optimal karena ada banyak kendala yang dihadapi. Kendala tersebut seperti stres kerja yang dialami oleh karyawan dan lingkungan kerja yang belum memadai.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan industri mebel rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 250 responden. Dengan populasi sebesar 250 maka sampel penelitian ini diambil sebesar 20% yaitu 50 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *propotional cluster random sampling*. Data primer diperoleh melalui survei, angket, kuisioner atau wawancara yang akan diajukan kepada responden yang disebarkan kepada karyawan industri mebel rotan yang berada di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo. Variabel yang digunakan stres kerja, lingkungan kerja, kinerja. Metode analisis data meliputi uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda, Uji Pengaruh Parsial (Uji t), Uji F (Uji Ketepatan Model), Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Usia Responden

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 40	25	50
2	40 - ≤ 45	4	8
3	45 - ≥ 50	15	30
4	> 50	6	12
TOTAL		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 40 tahun sebanyak 25 orang (50%), responden dengan usia 40 - ≤ 45 tahun sebanyak 4 orang (8%), responden dengan usia 45 ≥ 50 tahun sebanyak 15 orang (30%), responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang (12%). Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini berarti didominasi oleh responden berusia < 40 tahun atau sebesar 50%.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	48%
2	Perempuan	26	52%
Total		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (48%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (52%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini berarti didominasi oleh responden perempuan dengan jumlah 26 orang (52%).

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	27	54
2	D3	18	36
3	S1	5	10
TOTAL		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden SMA sebanyak 27 orang (54%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 18 orang (36%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 5 orang (10%). Karakteristik

responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini berarti didominasi oleh responden SMA sebanyak 27 orang (54%)

3.2 Hasil Analisis

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	$p-value$	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,698	0,279	0,000	0,05	Valid
2	0,640	0,279	0,000	0,05	Valid
3	0,642	0,279	0,000	0,05	Valid
4	0,733	0,279	0,000	0,05	Valid
5	0,769	0,279	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner stres kerja diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $p-value < 0,05$ sehingga dinyatakan valid atau tidak ada yang gugur dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	$p-value$	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,436	0,279	0,002	0,05	Valid
2	0,722	0,279	0,000	0,05	Valid
3	0,619	0,279	0,000	0,05	Valid
4	0,474	0,279	0,001	0,05	Valid
5	0,634	0,279	0,000	0,05	Valid
6	0,599	0,279	0,000	0,05	Valid
7	0,760	0,279	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner lingkungan kerja diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $p-value < 0,05$ sehingga dinyatakan valid atau tidak ada yang gugur dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	$p-value$	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,674	0,279	0,000	0,05	Valid
2	0,657	0,279	0,000	0,05	Valid
3	0,576	0,279	0,000	0,05	Valid
4	0,724	0,279	0,000	0,05	Valid
5	0,730	0,279	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner kinerja karyawan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $p-value < 0,05$ sehingga dinyatakan valid atau tidak ada yang gugur dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,735	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,714	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,697	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.88409193
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.070
	<i>Negative</i>	-.075
<i>Test Statistic</i>		.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS nilai *p-value* 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>tolerance value</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Stres Kerja (X_1)	0,570	0,10	1,755	10
Lingkungan kerja (X_2)	0,570	0,10	1,755	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu (X_1), lingkungan kerja (X_2) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.705	.780		.904	.370
	X_1	.009	.047	.039	.200	.842
	X_2	-.007	.034	-.040	-.205	.838

a. *Dependent Variable: ABSRES_1*

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil output perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dengan bantuan program SPSS menunjukkan *p-value* untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,842, lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,838. Semua *p-value* > 0,05 ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-1.856	1.311		-1.416	.163
X_1	.433	.079	.397	5.472	.000
X_2	.480	.056	.617	8.497	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Nilai konstanta (a) menunjukkan hasil negatif yaitu, 1,856 artinya adalah jika stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah negatif 1,856. Nilai koefisien regresi (b_1) variabel stres kerja (X_1) menunjukkan hasil positif yang artinya apabila stres kerja semakin baik dan teratur maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap. Nilai koefisien regresi (b_2) lingkungan kerja (X_2) menunjukkan hasil positif yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi variabel stres kerja (X_1) dianggap tetap.

Tabel 12. Hasil Analisis Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.856	1.311		-1.416	.163
X_1	.433	.079	.397	5.472	.000
X_2	.480	.056	.617	8.497	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis uji t variabel stres kerja (X_1) diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Industri Mebel Rotan di Desa Trangsan, sehingga hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel di Desa Trangsan”, terbukti kebenarannya.

Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Industri Mebel Trangsang, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel di Desa Trangsang”, terbukti kebenarannya

Tabel 13. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.381	2	116.690	143.200	.000 ^b
	Residual	38.299	47	.815		
	Total	271.680	49			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X₂, X₁*

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 143.200 dengan p-value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Industri Mebel Rotan di Desa Trangsang sudah tepat.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.927 ^a	.859	.853	.903

a. *Predictors: (Constant), X₁, X₂*

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,853 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan adalah 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, orientasi kerja dan lain-lain.

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel Rotan di Desa Trangsang dengan p-value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel Rotan di Desa Trangsang”, terbukti kebenarannya. Stres kerja merupakan faktor penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan memiliki stres kerja yang normal dan tidak berlebihan akan membuat kinerja karyawan semakin baik dan optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Sari, Lengkong dan Sepang (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel Rotan di Desa Trangsan dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel Rotan di Desa Trangsan”, terbukti kebenarannya. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, suhu udara yang baik, serta hubungan antar karyawan terjalin baik dapat membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Robin, Leony Hoki (2018) dan Sari, Lengkong dan Sepang (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung 143,200 dan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Mebel Rotan di Desa Trangsan kecamatan Gatak kabupaten Sukoharjo”, terbukti kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut maka stres kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat stres kerja semakin kecil dan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Robin, Leony Hoki (2018) dan Sari, Lengkong dan Sepang (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil uji asumsi klasik dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini semuanya berdistribusi normal tidak terjadi gejala multikolinearitas, bebas dari gejala heterokedastisitas. Dengan ini data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dapat menggunakan pengujian model regresi linear berganda, agar asumsi-asumsi yang pada model regresi linear berganda dapat terpenuhi.
- b. Hasil penelitian untuk variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada industri mebel rotan di desa trangsang. Hal ini sesuai dengan hasil uji regresi linear berganda dan uji parsial (uji t).
- c. Variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada industri mebel rotan di desa trangsang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai hasil uji F, yaitu nilai F hitung sebesar 143,200 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- d. Nilai Adjusted R square pada penelitian ini sebesar 0.853, artinya 85,3% variabel kinerja karyawan pada industri mebel rotan di desa trangsang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 14,7% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain.
- e. Dari hasil analisis masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap industri mebel rotan di desa trangsang dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap variabel kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat probabilitas yang paling kecil dibandingkan variabel stres kerja

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Mengingat stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja

karyawan, maka pihak management industri mebel rotan di desa trangsang, perlu memperhatikan pemberian jumlah pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan di perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja pelatihan kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, Yogyakarta.
- Afrizal, Poundra Rizky dkk. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) CABANG MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8.No.1.
- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarwanto PS dan Pangestu, Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta
- Ghozali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gregson, Terry, *Life Without Stress*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2007
- Handoko, Hani. T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .BPFE : Yogyakarta
- Kasmir. Dr. S.E., M.M.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. , Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Prasada.

- Rivai, Veithzal. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, jilid 1. Jakarta: Indeks
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2011. *Perilaku Organisasi*; Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, hal 563. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Hal 21. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar maju.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Soeprihanto. 2002 *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.