

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. ANELA KECAMATAN BRONDONG, KABUPATEN  
LAMONGAN, JAWA TIMUR**

**ARTIKEL SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :

**WALINDA INTAN RAHMADEWI  
NIM. 125080400111030**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2016**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. ANELA KECAMATAN BRONDONG, KABUPATEN  
LAMONGAN, JAWA TIMUR**

**ARTIKEL SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan di  
Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan  
Universitas Brawijaya

Oleh:

**WALINDA INTAN RAHMADEWI  
NIM. 125080400111030**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2016**

ARTIKEL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UD. ANELA KECAMATAN BRONDONG, KABUPATEN  
LAMONGAN, JAWA TIMUR

Oleh:

WALINDA INTAN RAHMADEWI  
NIM. 125080400111030

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)

NIP. 19660604 199002 2 001

Tanggal : \_\_\_\_\_

12 AUG 2016

Dosen Pembimbing II



(Wahyu Handayani, S.Pi, MBA, MP)

NIP. 19750310 200501 2 001

Tanggal : \_\_\_\_\_

12 AUG 2016

Mengetahui,  
Ketua Jurusan SEPK



(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)

NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal : \_\_\_\_\_

12 AUG 2016

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. ANELA KECAMATAN BRONDONG, KABUPATEN LAMONGAN, JAWA TIMUR

(Walinda Intan R<sup>1</sup>, Harsuko Riniwati<sup>2</sup> dan Wahyu Handayani<sup>3</sup>)

<sup>1</sup>) *Mahasiswa SEPK, FPIK, Universitas Brawijaya Malang*

<sup>2</sup>) *Dosen SEPK, FPIK, Universitas Brawijaya Malang*

<sup>3</sup>) *Dosen SEPK, FPIK, Universitas Brawijaya Malang*

### ABSTRAK

UD.Anela merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perikanan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha. keberhasilan menyeluruh dan menciptakan lingkungan yang nyaman memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka. UD. Anela sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer maupun data sekunder. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode *slorin* dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random *sampling*. Metode pengambilan data secara observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas meliputi lingkungan kerja dan stres kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian didapatkan persamaan regresi :  $Y = 1,066 + 0,539 X_1 + 0,317 X_2 + e$ . Secara simultan, variabel bebas yang digunakan memberikan pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Secara parsial, variabel bebas yang berpengaruh nyata secara individu terhadap variabel terikat adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

***The Influence of the Work Environment and Work Stress on Employee Performance in UD. Anela, Brondong Lamongan, East Java.***

### ABSTRAC

UD.Anela is one of the companies engaged in fisheries that have a commitment to developing business potential. the overall success and create a comfortable environment enables employees to develop their potential. UD . Anela desperately need high employee performance to increase productivity of the company , because by having a high level of responsibility , objective reality , a comprehensive work plan , willing to take risks faced, so that the productivity of the company will increase. one way to improve the productivity of the company is to minimize the stress of work and create a working environment that is comfortable and conducive . This research method using quantitative descriptive research type and the type of data used are primary data and secondary data. Determination of the number of samples using the simple random sampling method. The method of collecting data is observations, interviews, questionnaires and documentation. Research variables used by independent variables Work Environment and Work Stress, as well as the dependent variable is the Employee Performance. Methods of data analysis using the instrument test data, the classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research result available to the regression  $Y = 1,066 + 0,539 X_1 + 0,317 X_2 + e$ . Simultaneously, the independent variables be used to real a significant effect together on the dependent variable. Partially, the independent variables which real effect individually to the dependent variable is the marketing mix, while the other variables that Work Environment and Work Stress. The most dominant factor affecting the performance of employees is the work environment

**Keywords:** Work Environment, Work Stress, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Tujuan pengembangan sumberdaya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan karyawan

karyawan, ketrampilan karyawan, sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dalam menjalankan organisasi para pemimpin atau manajer harus menggerakkan bawahan serta karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan dengan cara memimpin, memberi perintah, memberi petunjuk dan motivasi kepada karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 1982).

UD. Anela merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perikanan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha.

Keberhasilan menyeluruh dan menciptakan lingkungan kerja yang baik memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka. UD. Anela sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan serta faktor yang lebih dominan lingkungan kerja atau stres kerja yang memengaruhi kinerja karyawan pada UD. Anela Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada 19 – 28 April 2016 di UD. Anela Desa Brondong Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan, Jawa Timur.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis dan sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan, observasi dan wawancara langsung dengan karyawan dan pemilik UD. Anela. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD. Anela dengan jumlah populasi sebanyak 95 orang.. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode *Slovin* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 responden. Rumus dari metode *slovin* menurut Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{95}{1 + 95 (0,1)^2}$$

$$= 50$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Simple Random Sampling*. Teknik *simple random sampling* ini dilakukan dengan mendata nama seluruh anggota karyawan yang bekerja di UD. Anela kemudian dilakukan pengacakan nama dengan menggunakan sistem seperti arisan (pelotran). Metode pengambilan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas meliputi: lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah *likert*. Menurut Riduwan (2003), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang gejala

sosial. Pemberian bobot skor pada skala pengukuran *skala likert*, adalah sebagai berikut:

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS)  | = 5 |
| 2. Setuju (S)          | = 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS)   | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)   | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan meliputi:

1. Uji Instrumen Data
  - a. Uji Validitas  
Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Validitas ini dipengaruhi oleh kemampuan peneliti dalam memahami masalah, mengembangkan variabel serta menyusun kuesioner penelitian (Simamora, 2002). Data dikatakan valid apabila memiliki nilai  $> 0,03$ .

- b. Uji Relibilitas  
Instrumen reliabel adalah ukuran instrumen yang memperlihatkan konsistensi dari alat ukur dalam penggunaannya mengukur gejala yang sama pada lain kesempatan. Hasil yang dinyatakan oleh sebuah indeks yang membuktikan seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan. Suatu konstruk reliable jika memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,7$  (Ghozali, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis regresi yang digunakan untuk merespon variabel respon bersifat kualitatif dan variabel bebas yang bersifat kualitatif, kuantitatif, dan gabungan dari keduanya. Regresi

linear berganda dalam analisisnya menggunakan analisis uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastitas, dan uji autokorelasi.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda (*multiple regression model*), yaitu suatu model dimana variabel tak bebas bergantung pada dua atau lebih variabel yang bebas. Model regresi berganda yang paling sederhana adalah regresi tiga variabel, yang terdiri dari satu variabel tak bebas dan dua variabel bebas (Hirdaus, 2011). Pada penelitian ini variabel analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu: Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan  
 a = konstanta  
 $X_1$  = Lingkungan Kerja  
 $X_2$  = Stres Kerja  
 b = koefisiensi variabel bebas  
 e = standar error atau kesalahan pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

UD. Anela berada di Desa Brondong, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan tepatnya di Jalan Raya Deandelees No.79, lokasinya berada di sekitar kawasan pesisir yang letaknya tidak jauh dengan pelabuhan dan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) dan jalan utama menuju tempat wisata Wisata Bahari Lamongan (WBL).

Karyawan di UD. Anela Kabupaten Lamongan 90% berasal dari Desa Brondong dan sekitarnya, sebesar 44% karyawan berusia antara 21-30 tahun. Sebesar 76% karyawan. Pendidikan terakhir karyawan di UD. Anela sebesar 46% didominasi dengan pendidikan SMA.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

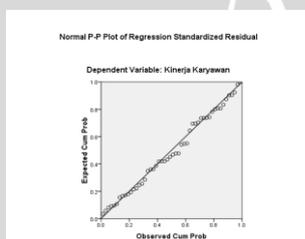
### a. Uji Asumsi Klasik

#### ➤ Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, histogram dan *one sample kolmogorov smirnov test* dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

- $H_0$ : residual tersebar normal
- $H_1$ : residual tidak tersebar normal



Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data mendekati atau menyebar disekitar garis diagonal. pada gambar diatas tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data mendekati atau menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran standart eror data terdistribusi secara normal.

#### ➤ Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel.

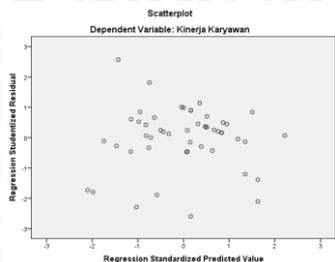
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	0.782	1.278
Stress kerja ( $X_2$ )	0.782	1.278

Pada hasil pengujian diatas didapatkan keseluruhan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas  $> 0,1$  dan Jika nilai VIF  $< 10$  maka terjadi multikolinieritas. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multukoliniearitas antar variabel bebas.

#### ➤ Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastiditas. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *scatter plot*. Pengujian kehomogenan raagam sisaan dilandasi pada hipotesis:

- $H_0$ : ragam sisaan homogeny
- $H_1$ : ragam sisaan tidak homogeny



Dari hasil pengujian tersebut didapatkan diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

➤ Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F	df	df2	Sig. F Change	
.551	28.818	2	47	.000	2.024

Berdasarkan pada Tabel diatas diketahui nilai Durbin-watson sebesar 2.024. Diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 50 orang, jumlah variabel bebas sebanyak 2 dengan nilai alpha  $\alpha$  sebesar 0,05. Diperoleh nilai dl sebesar 1.4625 dan nilai du sebesar 1.6283. Nilai Durbin-Watson yang terdapat pada Tabel 22 sebesar 2.024. Menunjukkan nilai ini berada diantara du dan  $4 - du$  ( $1.6283 \leq 2.024 \leq 2.3717$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi linear tersebut tidak terjadi autokorelasi.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap

variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan alat bantu *SPSS for windows ver 21.0*. Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pada Tabel 23 didapatkan model hasil penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,066 + 0,539X_1 + 0,317X_2 + e$$

e

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

b = koefisiensi variabel bebas

e=standar error atau kesalahan pengganggu

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = Konstanta sebesar 1,066 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja dianggap 0 atau tidak ada, maka output Y sebesar 1,066

$X_1$  = Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,539. Koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila lingkungan kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

$X_2$  = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,317. Koefisien positif menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan searah dengan kinerja



karyawan (Y). Artinya apabila stres kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

### c. Uji Statistik

#### ➤ Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi sebesar 0.532 hasil tersebut memiliki arti bahwa 53.2% variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 46.8% merupakan perubahan kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kedua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) saling berpengaruh satu sama lain.

#### ➤ Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F menggunakan SPSS, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,818. Pada derajat signifikansi sebesar 5%, dengan nilai  $df_{N1}=2$  dan  $df_{N2}=47$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $28,818 > F_{tabel}$  (3,20) maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji signifikan, data dikatakan signifikan jika nilainya  $< 5\%$ . Hasil analisis diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000,

nilai ini dibawah 5%, sehingga hasil analisis dapat dikatakan signifikan atau dapat dipercaya.

#### ➤ Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan stress kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

- 1) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,881. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung}$  ( $4,881 > t_{tabel}$  (1,677) dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar 0,000  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya secara statistik variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel stress kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,866. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung}$  ( $2,866 > t_{tabel}$  (1,677) dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar 0,006  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya secara statistik variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri terhadap kinerja karyawan (Y).

### d. Pengujian Faktor Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan dapat diketahui dengan uji sumbangan efektif

(SE). Menurut Teguh (2008), uji sumbangan efektif adalah uji untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$SE = R \times B \times 100$$

Dimana:

- SE = Sumbangan Efektif
- R = Nilai Koefisien Korelasi
- B = Beta
- 100 = Nilai konstan

Dalam penelitian ini uji sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui faktor dominan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil perhitungan sumbangan efektif (SE) dapat diketahui pada tabel

Variabel	R	B	SE
<b>Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0.482	0.539	25.9%
<b>Stres kerja(X<sub>2</sub>)</b>	0.297	0,317	9.4%

Berasarkan hasil perhitungan pada tabel dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) karena memiliki nilai SE paling tinggi sebesar 25.9%. Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dikatakan paling dominan karena berdasarkan penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden merasa terganggu apabila suhu udara, pencahayaan, dan kebersihan pada UD.Anela tidak dikelola dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan merununnnya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sehingga perlu adanya kerjasama

yang baik untuk menjaga lingkugan kerja agar tetap terjaga dan terkelola dengan baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan keja (X<sub>1</sub>) dan Stres kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Anela.
2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dimominasi atau dipengaruhi lebih besar oleh variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>).

### 2. Saran

1. Bagi perusahaan UD. Anela berdasarkan hasil penelitian faktor yang mempengaruhi secara nyata yaitu faktor lingkungan kerja dan stres kerja. Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja sehingga pengelola harus mempertahankan serta meningkatkan komponen-komponen yang terdapat pada faktor lingkungan kerja. Misalnya dengan memperbaiki dan menambah fasilitas yang ada pada UD. Anela,memberikan motivasi kerja sehingga karyawan tidak merasa stres yang terus menerus yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan.
2. Bagi Peneliti,berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 53,2%. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, misalnya dengan membahas fsktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini diantaranya faktor



motivasi kerja, individual, psikologi, sosial dan sebagainya.

3. Bagi pemerintah Kabupaten Lamongan, diharapkan membuat kebijakan dan peraturan daerah Kabupaten Lamongan khususnya kepada tenaga kerja di setiap perusahaan yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam menghasilkan produk-produk perikanan dan kelautan yang unggul supaya bisa menyejahterakan tenaga kerja dengan meningkatkan gaji/upah yang sesuai dengan UMK Kabupaten Lamongan dan bisa memberikan insentif terhadap tenaga kerja agar termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Simamora, Hendry. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner Jaya, Bandung.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Kudus : Ghalia Indonesia.

Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.

