

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

**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**

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

Sebagai Salah Satu Syarat 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**

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

telah dipertahankan didepan penguji
 pada taggal 05 Agustus 2016
 dan telah dinyatakan telah memenuhi syarat
 SK Dekan No.: _____
 Tanggal : _____

Menyetujui,

Dosen Penguji I

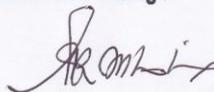


(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)

NIP.19640228 198903 2 011

Tanggal : 09 AUG 2016

Dosen Pembimbing I



(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)

NIP.19660504 199002 2 001

Tanggal:

09 AUG 2016

Dosen Penguji II

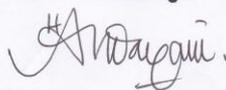


(Mochammad. Fattah, S.Pi, M.Si)

NIP. 2015 0686 0513 1 001

Tanggal : 09 AUG 2016

Dosen Pembimbing II



(Wahyu Handayani, S.Pi, M.BA, MP)

NIP.19750310 200501 2 001

Tanggal: 09 AUG 2016



Mengetahui,
Ketua Jurusan SEPK

(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)

NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal : 09 AUG 2016



PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam laporan skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dibuktikan laporan skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.



Malang, Juni 2016

Mahasiswa

Walinda Intan Rahmadewi

UCAPAN TERIMAKASIH

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, dengan rahmat dan hidayah-Nya Laporan Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Penyelesaian Laporan Skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing satu yang telah memberi bimbingan, arahan, waktu dan kesabaran dari awal hingga terselesaikannya laporan skripsi ini.
2. Wahyu Handayani, S.Pi, MBA, MP selaku dosen pembimbing dua yang telah memberi bimbingan, arahan, waktu, kesabaran dan semangat mulai dari awal hingga laporan ini terselesaikan.
3. Kedua Orang tua tercinta Ayahanda Suhardjito dan Ibunda Sri Sulistyani serta kedua Saudaraku Harly Negar Suhardjito dan Moch. Okta Wijaya yang selalu memberikan do'a dan dukungan secara penuh.
4. Bapak Yono selaku pimpinan UD. Anela yang sudah mau menerima dan mengarahkan serta mau berbagi informasi dan ilmu yang dibutuhkan hingga penelitian saya dapat terselesaikan.
5. Seluruh pegawai UD. Anela yang terlibat dan mau berbagi ilmu dan informasi yang dibutuhkan.
6. Teman-teman SEPK 2012, yang telah memberi bantuan, semangat dan motivasi selama pengerjaan skripsi

Malang, Juli 2016

WALINDA INTAN RAHMADEWI

RINGKASAN

Walinda Intan Rahmadewi. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD.Anela Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya Malang. Di bawah bimbingan **Dr. Ir Harsuko Riniwati, MP** dan **Wahyu Handayani, S.Pi, M.B.A, MP**.

Kabupaten Lamongan merupakan salah satu wilayah yang memiliki potensi yang besar dalam sektor perikanan dan kelautannya. usaha penangkapan ikan laut di Kabupaten Lamongan terpusat di perairan laut Jawa pada wilayah Kecamatan Brondong dan Kecamatan Paciran. 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. Masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja yaitu pencahayaan, suhu udara dan kebersihan yang kurang memadai dapat menyebabkan karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor lingkungan kerja atau faktor stres kerja yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan UD. Anela.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. sumber data didapatkan dari data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada UD. Anela dengan sampel sebanyak 48 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumensi, dan kuisioner. Kemudian data di analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel independen (faktor lingkungan kerja dan faktor stres kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil uji validitas didapatkan variabel faktor lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) hitung $>$ r tabel (0,2787). Sehingga tidak ada item instrumen yang harus dikeluarkan dari pengujian. Hasil reliabilitas dari variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik diawali dengan uji normalitas, disimpulkan grafik normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal, grafik histogram berbentuk lonceng dan nilai *Asymp.Sig* sebesar $0,878 > 0,05$, maka model regresi tidak terjadi normalitas. Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF dari kedua model < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$, sehingga dapat dikatakan model regresi bebas dari multikolinearitas, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat dari scatterplot, pada scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin-Watson $dU < 2,024 < 4-dU$, dengan demikian model regresi tidak

terjadi autokorelasi. Dapat disimpulkan model regresi bebas dari semua asumsi dan layak digunakan.

Hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 1,066 + 0,539 X_1 + 0,317 X_2 + e$. Uji koefisien determinasi didapatkan nilai adjusted R^2 sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) dalam menjelaskan varians dari variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 53,2%. Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,818 pada derajat signifikansi sebesar 5%, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,818 > 3,20$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) diketahui bahwa faktor yang berpengaruh nyata dari signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Anela yaitu faktor lingkungan kerja dan stres kerja. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dilihat dari Uji SE (Sumbangan Efektif) sebesar 25,9% lebih tinggi dari variabel stres kerja sebesar 9,4%.

Saran yang dapat diberikan yaitu bagi UD. Anela, perlu mempertahankan dan meningkatkan komponen-komponen yang terdapat pada faktor lingkungan kerja, misalnya dengan menambah dan memperbaiki fasilitas yang ada, serta mengutamakan kebersihan. Bagi peneliti, dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan misalnya dengan membahas faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini antara lain faktor motivasi kerja, individual, psikologi, sosial dan sebagainya, sedangkan bagi pemerintah Kabupaten Lamongan diharapkan memberikan kebijakan dalam masalah gaji dan memberikan pelatihan terhadap karyawan tentang bagaimana cara menghindari stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia rahmat dan hidayah-Nya sehingga laporan skripsi dari hasil penelitian di UD. Anela Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Anela Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur”.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penulisan laporan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Ibu Wahyu Handayani, SPi, MP, MBA selaku dosen pembimbing 1 dan 2 laporan skripsi
2. Orang tua yang selalu memberikan semangat melalui materi dan dukungan.
3. Serta UD.Anela selaku perusahaan yang memberi ilmu selama penelitian skripsi.

Penulis senantiasa menyadari bahwa penulisan laporan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi, sistematika, maupun susunan bahasanya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis harapkan, dengan iringan doa mudah-mudahan penulisan ini bias bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Malang, Juni 2016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.3 Lingkungan Kerja	8
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.3.2 Bentuk Lingkungan Kerja	9
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	11
2.4 Pengertian Stres	13
2.4.1 Pengertian Stres Kerja	14
2.4.2 Indikator Stres	15
2.4.3 Penyebab Stres Kerja	17
2.4.4 Gejala Stres Kerja	19
2.5 Definisi Kinerja	19
2.5.1 Kinerja Karyawan	19
2.5.2 Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja yang Tinggi	21
2.5.3 Indikator Kinerja	22
2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.6 Keterkaitan Antar Variabel	23
2.6.1 Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	23
2.6.2 Keterkaitan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan	23
2.7 Kerangka Berfikir	24
2.8 Hipotesis	25
3. METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber data	28
3.3.1 Data Primer	28
3.3.2 Data Sekunder	29
3.4 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	29

3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel	30
3.5	Metode Pengambilan Data.....	31
3.5.1	Wawancara.....	31
3.5.2	Observasi.....	31
3.5.3	Kuesioner.....	32
3.5.4	Dokumentasi	32
3.6	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	32
3.6.1	Variabel Penelitian	33
3.6.2	Variabel <i>Independent</i>	33
3.6.3	Variabel <i>Dependent</i>	33
3.6.4	Skala Pengukuran	36
3.7	Definisi Operasional	37
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
3.8.1	Uji Validitas.....	39
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.9	Metode Analisis Data	40
3.9.1	Uji Asumsi Klasik	40
3.9.2	Regresi Linear Berganda	43
3.9.3	Uji Statistik.....	44
3.10	Pengujian faktor dominan	45
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Keadaan Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.1.1	Letak Geografis dan Topografis Lokasi Penelitian	47
4.1.2	Karakteristik Penduduk	50
4.2	Keadaan Perikanan di Kecamatan Brondong	53
4.3	Profil Perusahaan	53
4.3.1	Sejarah Perusahaan.....	54
4.3.2	Struktur Organisasi.....	54
4.3.3	Tenaga Kerja	57
4.4	Karakteristik Responden	59
4.4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4.4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.5	Deskripsi Frekuensi Variabel	61
4.5.1	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	61
4.5.2	Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2).....	67
4.6	Uji Instrumen Penelitian.....	75
4.6.1	Uji Validitas	75
4.6.2	Uji Reliabilitas	77
4.7	Uji Asumsi Klasik	78
4.7.1	Uji Normalitas	78
4.7.2	Uji Multikolinieritas	80
4.7.3	Uji Heteroskedastisitas	81
4.7.4	Uji Autokorelasi.....	83
4.8	Analisis Faktor-faktor Kinerja Karyawan	83
4.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	83
4.8.2	Uji Statistik	85
4.9	Pengujian Faktor Dominan.....	90



4.10 Implikasi Hasil Penelitian	91
5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	98



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Pengambilan Keputusan Autokorelasi.....	43
3. Data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong	50
4. Data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong,	51
5. Data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong	51
6. Data Penduduk Lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong.....	52
7. Data Penduduk Lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong.....	52
8. Jumlah Tenaga Kerja di UD.Anela.....	57
9. Upah Tenaga Kerja di UD.Anela	58
10. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	59
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
13. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)	62
14. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2).....	68
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
16. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	76
17. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....	77
18. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
19. Uji Reliabilitas Variabel	78
20. one sample kolmogorov smirnov test.....	80
21. Hasil Uji Multikolinieritas	81
22. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson	83
23. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
24. Koefisien Deteerminasi (R2).....	85
25. Hasil Uji F (Simultan)	86
26. Hasil Uji T (Parsial).....	87
27. Sumbangan Efektif (SE)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir	25
2. Struktur Organisasi UD. Anela.....	55
3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	79
4. Histogram.....	79
5. Uji heterokedastisitas.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Rekapitulasi Data Responden	98
2. Frekuensi Jawaban Responden	103
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	115
4. Regresi Linier Berganda	119



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan 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. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. 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. 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, 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. Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara



bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

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). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

UD. Anela merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perikanan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha. Keberhasilan menyeluruh dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Pada 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. Untuk itu, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja UD. Anela yaitu suasana kerja di lingkungan yang letaknya di daerah pesisir dengan kondisi yang begitu panas dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja yaitu pencahayaan, suhu udara dan kebersihan yang kurang memadai dapat menyebabkan karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaannya. Apabila masalah tersebut tidak segera diatasi dan dapat menurunkan konsentrasi para karyawan sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Namun, jika dilihat dari tempat dan lokasi UD. Anela sangat strategis yaitu dekat dengan pasar dan bahan baku sehingga memudahkan untuk proses produksi dan proses pemasarannya.

UD. Anela merupakan produsen penyuplai produk *block frozen* surimi ke beberapa industri makanan beku di Jawa Timur. Selain itu UD. Anela dalam memasarkan produknya hanya berorientasi dalam negeri karena perusahaan ini masih jauh dari syarat ekspor dan jika terdapat suatu peluang untuk ekspor perusahaan ini tidak menjual atau ekspor produknya tetapi tetap memasarkan produknya dalam negeri, hal ini dikarenakan UD. Anela sudah memiliki konsumen atau pembeli yang tetap serta memiliki kerja sama yang baik dengan konsumennya, sehingga dapat menjalin hubungan komunikasi dan mitra kerja yang sudah berjalan dengan baik dan usaha ini juga berkembang dengan pesat dengan adanya dukungan mitra kerja yang tidak hanya membeli produk dari UD. Anela tetapi juga bersama-sama mengembangkan usahanya agar menjadi

perusahaan yang lebih maju dan bisa bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang perikanan terutama pada produk *block frozen* surimi. Oleh sebab itu UD.Anela tetap berorientasi dalam negeri.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja UD. Anela, dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kejadian Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Anela Desa Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar perusahaan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Anela?
2. Apakah faktor lingkungan kerja atau stress kerja lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada UD.Anela?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada UD.Anela Lamongan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Anela.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor lingkungan kerja atau stress kerja yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Anela.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan ini, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataan dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi UD. Anela Lamongan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Anela

4. Bagi Masyarakat

Berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh penelitian lain.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan mengangkat tema yang hampir sama, maupun yang sama.

Faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, dimana motivasi kerja masuk dalam kategori baik dengan kontribusi sebesar 12,04% dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori baik dengan kontribusi sebesar 8,88%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 37,6% (Adi, 2013).

Menurut Almustofa (2014), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,102, sedangkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,173 (Septianto, 2010).

2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Stres kerja sering dialami oleh kebanyakan karyawan tapi secara sadar atau tidak itu dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Dalam perusahaan, bagian HRD (*Human Resource Departement*) atau personalia memiliki andil yang paling besar dalam memberikan perhatian yang khusus bagi karyawannya. Namun, sebelum membahas lebih lanjut, penulis akan membahas lebih dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2009), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen Tenaga Kerja merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2008).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Sarwoto (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi efisiensi kerja yang meliputi tata kerja yang tepat, cahaya dalam ruang yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang

tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Sementara menurut Simamora (2009) kondisi tempat kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan menjalankan aktivitas kerja termasuk didalamnya lingkungan fisik maupun non fisik termasuk tingkah laku yang mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karyawan setiap hari akan melakukan aktivitas kerja dalam kondisi lingkungan kerja dengan segala kondisi yang ada. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat memberikan keadaan kondusif sehingga kinerja karyawan bisa optimal.

2.3.2 Bentuk Lingkungan Kerja

Siswanto (2007) mengemukakan beberapa faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya:

1. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi terjaganya kebersihan lingkungan kerja, keadaan udara yang baik, penerangan di tempat kerja yang cukup, keamanan terjamin, terhindar dari kebisingan dan pewarnaan ruangan.
2. Lingkungan Kerja Sosial, meliputi adanya hubungan baik antar karyawan, hubungan baik karyawan dengan atasan, kebijakan perusahaan, kerjasama, sugesti teman, dan hubungan emosi sesama teman.

Perubahan lingkungan kerja akan menambah produksi dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Perubahan yang dimaksud merupakan perubahan positif dan kondusif dari lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa pengukuran lingkungan kerja tersebut, maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi tempat kerja baik (bersih, sekelilingnya menarik), para pekerja dapat dengan mudah membawa hasil pekerjaan, dan sebaliknya apabila tempat kerjanya jelek. Karena meningkatnya perbedaan kekuatan kerja, kondisi tempat kerja baru menjadi penting (Luthans, 2002).

Sesuai dengan SK Menteri Kesehatan tahun 1998, kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan persyaratan kesehatan antara lain harus memenuhi persyaratan tersedianya air bersih dengan kapasitas minimal 40 liter/orang/hari, kualitas air bersih memenuhi syarat kesehatan yang meliputi persyaratan fisika, kimia, mikrobiologi dan radioaktif, suhu antara 18-26 derajat dan kelembaban antara 40%-60%. Kondisi kerja di tempat kerja perlu meminimalisir debu, memiliki penerangan yang baik.

b. Fasilitas Kerja

SK Menteri Kesehatan tahun 1998 menyebutkan bahwa setiap perkantoran harus dilengkapi dengan tempat sampah yang terbuat dari bahan yang kuat, cukup ringan, tahan karat, kedap air dan mempunyai permukaan yang halus pada bagian dalamnya serta dilengkapi dengan penutup. Lokasi usaha memiliki bangunan kuat, terpelihara, bersih dan tidak memungkinkan terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan, serta setiap kantor harus memiliki toilet, wastafel, dan jabatan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja

Rekan sekerja yang mendukung mengandung pengetahuan bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

b. Hubungan dengan Atasan

Hubungan baik dengan atasan seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para pegawai, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan juga dapat membuat lingkungan kerja kondusif (Luthans, 2002).

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pertama adalah lingkungan fisik. Terdiri dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Simamora (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3. Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Kebersihan

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan kebersihan tempat yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Kebersihan tempat kerja juga akan memengaruhi dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins (2008) mengemukakan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi. Faktor berikutnya adalah lingkungan non fisik. Rancangan fisik dan desain dari pekerjaan, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi

:

a. *Feeding of Privacy*

Privasi dari pekerja dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pekerja, adapula yang didesain untuk beberapa orang.

b. *Sense of Status and Impotence*

Para Karyawan tingkat bawah senang dengan desain ruang yang terbuka karena memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkomunikasi secara informal.

2.4 Pengertian Stres

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. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan stres organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Stres Individu meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Stres Organisasi
 - Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
 - Faktor Sosial dan Organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dia miliki.

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Soewondo (2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stres kerja. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.4.2 Indikator Stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya.

Menurut Robbin (2002), kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. Peran dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Fungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi :

a. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- Kesamaran tentang tanggung jawab.
- Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

2.4.3 Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (1996) menyatakan bahwa penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1. Konflik Peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.

2. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Beban Kerja Berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4. Tidak Adanya Kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja,

pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5. Tanggung Jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.

2.4.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Igor S (1997) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

2.5 Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

2.5.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan

selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Dalam buku yang berjudul: "Manajemen Sumber Daya Manusia" (1995), menurut Hendry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a. Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan Evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Kusriyanto (2005), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

2.5.2 Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink *dalam* (Raharjo, 2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

2.5.3 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (1995) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Variabel Organisasi
 1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

2.6 Keterkaitan Antar Variabel

2.6.1 Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Karyawan.

Menurut Gibson (1997) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Nurdiansyah (2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper 1995), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan berisiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Keterkaitan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Sari (2008) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nita Wahyu Wulandari, (2008) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja

karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Berfikir

UD. Anela merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perikanan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usahanya. Keberhasilan menyeluruh dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka UD. Anela harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para keryawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Simamora (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising dan kebersihan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Menurut Robbins (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu konflik peran, beban

kerja dan hubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dari uraian pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan.

Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan



3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 19-28 April 2016 di UD.Anela Desa Brondong, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, metode penelitian memiliki empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan serta kegunaan (Sugiyono, 2009).

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Nazir (2011), analisis deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara aktual dengan menggambarkan gejala yang sudah ada, mengidentifikasi masalah maupun memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama sehingga dapat belajar dari pengalaman orang lain untuk membuat rencana serta keputusan pada waktu yang akan datang. Analisis deskriptif ini terbagi menjadi analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat potitivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang

dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2009).

Pada penelitian ini analisis deskriptif kualitatif diperoleh berdasarkan profil, gambaran secara umum serta karakteristik responden, sedangkan analisis deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis kinerja karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapang oleh peneliti atau yang bersangkutan yang melakukannya. Data primer ini, disebut juga data asli atau baru (Hasan, 2002). Menurut Marzuki (1977), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya diamati, dicatat untuk pertama kalinya. Data tersebut menjadi data sekunder kalau dipergunakan orang yang tidak berhubungan langsung dengan penelitian yang bersangkutan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari:

1. Observasi yang berupa kegiatan mengamati atau melihat secara langsung kondisi lapang yang ada di UD.Anela.
2. Penyebaran kuisisioner atau angket yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepadakaryawan yang bekerja di UD.Anela sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

3. Wawancara yang dilakukan dengan proses tanya jawab kepada responden yakni karyawan atau tenaga kerja yang ada di UD.Anela
4. Dokumentasi yang diperoleh dengan cara mendokumentasi hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari biro statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya (Marzuki, 1977). Menurut Hasan (2002), data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasa diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder adalah data yang di kumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang di dapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Data sekunder pada penelitian diperoleh dari internet yang berupa letak geografis lokasi penelitian dan data-data dari pihak pemerintah yang berupa topografi lokasi penelitian, jumlah penduduk, potensi perikanan yang dimiliki, dan jenis pekerjaan penduduk.

3.4 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti terlebih dahulu harus memahami populasi dan sampel beserta metode pengambilannya.

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini yakni karyawan pada UD. Anela dengan jumlah populasi sebanyak 95 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *probability sampling* memiliki beberapa teknik pengambilan sampel, pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. Dimana teknik penentuan sampel seperti sistem arisan (pelotrean), yaitu dengan menyiapkan nama karyawan yang ada pada UD. Anela lalu dilakukannya pengambilan nama karyawan secara acak dengan menggunakan seperti sistem arisan hingga keluar sejumlah nama karyawan. Kemudian nama karyawan inilah yang telah terpilih menjadi responden dan sumber data.

Untuk menentukan jumlah sampling dilakukan dengan menggunakan metode *slovin*, rumus dari metode *slovin* dapat dituliskan 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 tolenrasi kesalahan

Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan UD. Anela sebanyak 50 responden dengan cara random atau acak yang telah ditentukan. Sedangkan lama waktu yang dipergunakan untuk pengambilan sampel yakni 7 hari. Diharapkan sampel yang diambil nantinya telah mewakili populasi secara menyeluruh dalam penelitian serta mewakili beragam karakteristik karyawan.

3.5 Metode Pengambilan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif dan kuantitatif sehingga teknik pengumpulan data meliputi:

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau respondendengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara) (Nazir, 2003).

Sedangkan menurut Hasan (2013), wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Pada penelitian ini peneliti mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang terkait yaitu pemilik dan Karyawan UD. Anela.

3.5.2 Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Pengamatan dilakukan apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam, proses kerja dan penggunaan responden kecil (Riduwan, 2003). Sedangkan menurut Hasan (2013), observasi yaitu cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapang, terhadap objek yang diteliti

(populasi). Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan cara mengamati keadaan maupun lingkungan sekitar UD. Anela.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. (Nazir, 2003).

Sedangkan menurut Hasan (2013), kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) terhadap objek yang diteliti (populasi). Pada penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan (responden) yang ditemui di lokasi penelitian. Daftar pertanyaan pada kuesioner pertanyaan terbuka (*open questions*).

3.5.4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian atau catatan, laporan, dan dokumen lainnya (Hasan, 2008).

Sedangkan menurut Eryani (2013), teknik dokumentasi merupakan teknik pengambilan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen maupun catatan yang tersimpan serta gambar-gambar objek wisata. Pada penelitian ini, peneliti mengambil dokumentasi berupa foto keadaan lingkungan perusahaan serta kegiatan pada saat penyebaran kuesioner.

3.6 Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Sebelum membuat kuesioner, peneliti terlebih dahulu menentukan variabel penelitian serta memilih skala pengukuran yang sesuai dengan penelitiannya.

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat maupun nilai seseorang atau obyek yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

3.6.2 Variabel *Independent*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent* atau dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Variabel bebas sifatnya mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah Lingkungan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2). Dimana menurut Simamora (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bisng, dan kebersihan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah konflik peran, beban karir, dan hubungan dengan pekerjaan (Robbins, 2002).

3.6.3 Variabel *Dependent*

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria dan konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat sifatnya dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun tabel dari variabel penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator sub variabel	Item Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja Karyawan	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu	Skala Likert

Tabel 1. Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Indikator sub variabel	Item Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja Karyawan	b. Mampu meminimalisir kesalahan pada saat melakukan pekerjaan	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₁)	Penerangan Cahaya • Suhu Udara • Suara Bising	➤ Merasa cahaya di ruangan membuat karyawan nyaman dalam bekerja ➤ Merasa cahaya listrik di ruangan dapat membantu penglihatan karyawan ➤ Merasa penerangan pada ruangan sudah memadai ➤ Merasa sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar ➤ Merasa suhu udara di ruangan sudah membuat karyawan nyaman ➤ Merasa diperlukannya AC pada setiap ruangan untuk menjaga kestabilan suhu udara di ruangan ➤ Merasa tenang dalam bekerja apabila terasa sejuk dan dingin ➤ Merasa terganggu saat ada rekan kerja berbincang-bincang di ruangan tempat kerja ➤ Merasa tidak nyaman dengan suara bising di tempat kerja ➤ Merasa suasana tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	Skala Likert

Tabel 1. Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Indikator sub variabel	Item Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X ₁)	Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Merasa terganggu apabila terdapat banyak sampah ➤ Merasa terganggu apabila tempat kerja kotor sehingga membuat tidak nyaman 	Skala Likert
Stres Kerja (X ₂)	<p>Konflik Peran</p> <p>Beban Karir</p> <p>Hubungan dengan pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja ➤ Merasa tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba ➤ Merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan ➤ Merasa beban tugas pekerjaan yang diberikan terlalu berat. ➤ Merasa harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan ➤ Merasa harus kejar target dalam menyelesaikan pekerjaan ➤ Merasa terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaiannya masih lama 	Skala Likert

Tabel 1. Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Indikator sub variabel	Item Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X2)	Hubungan dengan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk kepada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya ➤ Menerima saat pimpinan memberikan saran dan masukan ➤ Memperhatikan ketika pimpinan memberikan informasi ➤ Mampu berkomunikasi dengan baik antara pimpinan dengan karyawan maupun dengan karyawan 	Skala Likert

3.6.4 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti mengukur sikap karyawan, oleh karena itu pada skala pengukuran ini akan lebih menekankan pada pengukuran sikap dengan menggunakan skala likert. Menurut Riduwan (2003), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang gejala sosial. Gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel dan sub variabel dijabarkan menjadi indikator yang diukur. Indikator ini dipergunakan untuk membuat pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.

Menurut Sugiyono (2009), setiap jawaban item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata sebagai berikut:

Pernyataan positif :

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

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data maupun indikator yang menunjukkan konsep yang dimaksud. Definisi ini diperlukan dalam penelitian, karena definisi ini menghubungkan konsep yang diteliti dengan gejala empiris (Soehartono, 2008).

Pada penelitian ini agar persepsi tidak meluas, maka peneliti mengambil variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) antara lain lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Definisi operasional variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) merupakan persepsi dari responden terhadap kuantitas kinerja karyawan dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan, mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu bekerja sama dengan dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan Kerja (X_1) merupakan persepsi dari responden terhadap penerangan cahaya yaitu karyawan merasa cahaya yang ada di ruangan sudah membuat nyaman, Cahaya listrik yang ada di ruang dapat membantu penglihatan karyawan dalam bekerja waktu malam hari, dan pencahayaan pada ruangan tempat kerja sudah memadai sehingga layak untuk membantu kelancaran pada proses produksi.

Persepsi dari responden terhadap suhu udara adalah karyawan merasa sirkulasi udara di ruangan tempat kerja sudah memenuhi standar, serta membuat suhu udara di ruangan yang membuat nyaman para karyawan, dan karyawan merasa tenang dan nyaman apabila dalam bekerja terasa sejuk dan dingin.

Persepsi responden terhadap suara bising adalah karyawan merasa terganggu apabila ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja, merasa tidak nyaman dengan suara bising yang ada di ruangan tempat bekerja, suara dari luar pintu atau luar ruangan kerja terdengar karyawan dan mengganggu pekerjaan serta konsentrasi dalam bekerja.

Persepsi responden terhadap kebersihan adalah merasa tempat kerja tercium bau tidak sedap, merasa tempat kerja terdapat sampah yang berserakkan sehingga diperlukannya penambahan tempat sampah, merasa tempat kerja kotor sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Stres Kerja (X_2)

Stres Kerja (X_2) merupakan persepsi dari responden terhadap konflik peran yaitu karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja, merasa tidak memahi tugas yang diberikan secara tiba-tiba, tidak punya waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.

Persepsi responden terhadap beban karir adalah karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat, merasa harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan pekerjaan yang selalu dikejar target, merasa memiliki beban pekerjaan yang berlebihan, dan merasa terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaiannya masih lama.

Persepsi responden terhadap hubungan dengan pekerjaan adalah karyawan merasa pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam bekerja, menerima saat pimpinan memberikan saran dan kritik, memperhatikan saat pimpinan memberikan informasi kerja, dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan berjalan dengan baik.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar hasil penelitian dapat dipercaya, maka kuesioner harus diukur ketepatan instrumennya. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas serta uji reliabilitas.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilainya positif, maka dapat disimpulkan semua indikator pada kuesioner valid, sedangkan apabila r hitung $< r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner, dimana kuesioner merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas yakni dengan uji statisti Cronbach's Alpha (α). Kriteria pengambilan keputusan yakni:

1. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.
2. Suatu variabel dinyatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis sejarah dan gambaran secara umum UD. Anela, sedangkan analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis karakteristik responden, serta mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis regresi linear berganda.

Analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan analisis, sebagai berikut:

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal

atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat distribusi normal adalah dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable-variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak orthogonal. Variable orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasi antar sesama variable bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah :

- Mempunyai nilai *Variance Inflation Vector* (VIF) < 10
- Mempunyai nilai tolerance $> 0,10$
- Koefisien korelasi antar variable harus lemah (di bawah 0,05) jika korelasi kuat terjadi multikolinier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel tidak bebas (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scarpplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar analisisnya sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul dikarenakan observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik yakni yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yakni dengan melakukan uji Durbin-Watson (DW test), dengan hipotesis:

H0: tidak ada autokorelasi ($r = 0$), dan HA: ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autorelasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Tolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

3.9.2 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 (Firdaus, 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja
 b = koefisiensi variabel bebas
 e = standar error atau kesalahan pengganggu

3.9.3 Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat determinasi (R^2) nol variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan pengujian signifikansi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Anova* yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut

- a. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, apakah variabel pengalaman dan persepsi manfaat, dan kepercayaan benar-benar berpengaruh terhadap variabel preferensi pembelian. Hipotesis yang dipakai adalah:

- $H_0 : H_1 = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_0 : H_1 > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel.

3.10 Pengujian faktor dominan

Untuk mengetahui variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), mana yang lebih dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan (Y), 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

Dengan kriteria variabel yang memiliki SE tertinggi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Keadaan Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Letak Geografis dan Topografis Lokasi Penelitian

Kecamatan Brondong merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Lamongan yang terletak di belahan utara, kurang lebih 50 km dari ibu kota Kabupaten Lamongan dan berada pada koordinat antara $06^{\circ} 53' 30,81''$ – $7^{\circ} 23' 6''$ lintang selatan dan $112^{\circ} 17' 01,22''$ – $112^{\circ} 33' 12''$ bujur timur. Batas wilayah Kecamatan Brondong meliputi :

Sebelah utara	: Laut Jawa
Sebelah timur	: Kelurahan Blimbing
Sebelah selatan	: Desa Sumberagung
Sebelah barat	: Desa Sedayulawas

Luas wilayah Kecamatan Brondong meliputi areal seluas 7.013,62 Ha atau 70.13 km² terdiri dari :

Tanah sawah	: 1.012,70 Ha
Tanah tegalan/ladang	: 2.564,50 Ha
Tanah pekarangan	: 335,42 Ha
Tanah hutan	: 1.729,30 Ha
Tanah lain-lain	: 1.371,70 Ha

Wilayah Kecamatan Brondong terdiri atas 9 desa 1 kelurahan, 23 dusun 2 lingkungan kelurahan, 57 RW, 262 RT, dan 22.603 KK. Dilihat dari kategori geografis, Kecamatan Brondong dapat dibagi 2 bagian yaitu daerah pantai dan daerah pertanian. Daerah pantai terletak disebelah utara meliputi Kelurahan Brondong, Desa Sedayulawas, Desa Labuhan dan Desa Lohgung. Di daerah pantai sangat cocok untuk budidaya ikan (tambak udang, ikan kerapu dan bandeng) serta daerah penangkapan ikan di laut sehingga pada daerah tersebut

mayoritas mata pencaharian penduduknya adalah sebagai nelayan dan petani tambak. Sedangkan daerah lain adalah daerah kawasan pertanian yang meliputi Desa Sumberagung, Desa Sedangharjo, Desa Lembor, Desa Tlogoretno, Desa Sidomukti dan Desa Brengkok dengan kondisi pertanian tadah hujan.

Karakteristik kawasan Kecamatan Brondong merupakan kawasan pemukiman perkotaan dengan kegiatan perikanan sebagai aktifitas dominan bagi daerah yang terletak disepanjang Pantura (pemukiman nelayan) sedangkan bagi daerah pedalaman karakteristik yang muncul masih dipengaruhi oleh aktifitas pertanian. Potensi pertambangan bahan galuan golongan C ada di beberapa desa yaitu Desa Sedayulawas, Desa Lembor, dan Desa Sidomukti. Tetapi potensi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal dan masih perlu penataan baik penataan dari segi legalitas penambang maupun penataan teknik penambang yang berwawasan lingkungan.

Wilayah Kecamatan Brondong meliputi 80% berupa tanah datar menyebar di wilayah bagian timur, tengah, utara, dan barat sedangkan 20% lainnya berupa tanah dataran tinggi atau pegunungan terletak di wilayah bagian selatan dan sebagian di wilayah utara diantaranya adalah Kelurahan Brondong selatan, Desa Sedayulawas, dan Desa Sendangrejo di sebelah selatan dan sebagian wilayah Desa Sidomukti bagian timur laut. Pada daerah tersebut terdapat potensi tambang galian C.

Jumlah penduduk di wilayah Kecamatan Brondong kurang lebih sebanyak 57.571 jiwa terdiri dari :

Laki-laki : 27.601 jiwa

Perempuan : 29.970 jiwa

Jumlah KK : 22.603 KK

Adapun potensi unggulan Kecamatan Brondong sebagai berikut :

1. Bidang ekonomi sektor perikanan, kelautan dan peternakan.
 - Adanya Pelabuhan Perikanan Nusantara Brondong (PPN Brondong)
 - Adanya Perum Prasarana Perikanan Samudra
 - Adanya Pelabuhan Rakyat sedayu lawas (Pelra)
 - Adanya TPI Brondong, Labuhan dan Lohgung
 - Tersedianya lahan untuk budidaya perikanan yang memadai.
2. Bidang pertanian
 - Adanya lahan pertanian dan perkebunan yang memadai
 - Adanya embung dan waduk desa
 - Diversifikasi komoditas tanaman pangan holtikultura berpotensi untuk dikembangkan
3. Bidang perdagangan
 - Adanya tujuh pasar desa atau kelurahan
 - Adanya fasilitas dan potensi sosial ekonomi ruang yang mendukung pengembangan sarana usaha perdagangan (Pelra Sedayu, PPN dan TPI Brondong, Landasan Parkir Wisata Brondong dan TPI Lohgung).
 - Brondong merupakan tempat bertemunya para pengusaha atau pedagang dari berbagai daerah (Jawa dan luar Jawa) untuk melakukan transaksi pembelian, penjualan dan transit barang (kawasan PPN Brondong dan Pelabuhan Rakyat Sedayulawas).

4. Bidang pertambangan dan energi

- Adanya potensi lahan pertambangan bahan galian golongan C (Phospart, Dolomit dan Batu Kapur) di Desa Sedayulawas, Desa Lembor, dan Desa Sidomukti.

4.1.2 Karakteristik Penduduk

Di Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong terdapat dua lingkungan yaitu lingkungan Brondong dan lingkungan Jompong. Lokasi PT. Anela termasuk kedalam lingkungan Jompong.

a. Karakteristik Penduduk Menurut Agama

Jumlah penduduk lingkungan Jompong sebesar 4.982 jiwa dengan rincian 2.444 penduduk jenis kelamin laki-laki beragama islam, 2.532 penduduk berjenis kelamin perempuan beragama islam, 2 penduduk berjenis kelamin laki-laki beragama katolik, 2 penduduk jenis kelamin perempuan beragama katolik. Jadi dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh penduduk di lingkungan Jompong beragama islam. Berikut adalah rekapitulasi data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong menurut agama dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong

Agama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Islam	2.444	2.532	4.976
Kristen	-	2	2
Katolik	2	2	4
Hindu	-	-	-
Budha	-	-	-
Konghuchu	-	-	-
Jumlah			4.982

Sumber : Kantor Kelurahan Brondong

b. Karakteristik Penduduk Menurut Kepala Keluarga

Jumlah kepala keluarga di lingkungan Jompong adalah 1.556 penduduk berjenis kelamin laki-laki dan 31 penduduk berjenis kelamin perempuan. Jadi

dapat disimpulkan bahwa jumlah kepala keluarga di lingkungan Jompong sebesar 1.587 penduduk dan sebagian besar kepala keluarga berjenis kelamin laki-laki. Berikut adalah rekapitulasi data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong menurut kepala keluarga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong,

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	1.556
Perempuan	31
Jumlah	1.587

Sumber : Kantor Kelurahan Brondong

c. Karakteristik Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan

Terdapat berbagai jenis pekerjaan penduduk di lingkungan Jompong. Pekerjaan yang paling banyak digeluti oleh penduduk lingkungan Jompong adalah sebagai wiraswasta yaitu sebanyak 1.466 penduduk. Kemudian yang kedua adalah sebagai pelajar atau mahasiswa yaitu sebanyak 1.324 dan yang ketiga adalah tidak bekerja yaitu sebesar 717 penduduk. Berikut rekapitulasi data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong menurut jenis pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong

Jenis Pekerjaan	Jumlah
Tidak Bekerja	717
Pertanian/peternakan/perikanan	664
Perdagangan	106
Industri	9
Jasa Kemasyarakatan	56
Konstruksi	11
Pemerintahan	165
Pelajar/ Mahasiswa	1.324
Swasta	252
Wiraswasta	1.466
Lainnya	212
Jumlah	4.982

Sumber : Kantor Kelurahan Brondong

d. Karakteristik Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan

Terdapat delapan tingkatan pendidikan di Indonesia yaitu belum/tidak sekolah, SD sederajat, SMP sederajat, SMA sederajat, Diploma, Strata-1, Strata-2 dan Strata-3. Di lingkungan Jompong pendidikan terakhir penduduknya adalah SD Sederajat yaitu sebesar 1.946 penduduk, yang kedua adalah SMA sederajat sebesar 1.299 dan ketiga yaitu SMA sederajat. Berikut adalah rekapitulasi data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Data Penduduk Lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong

Tingkat Pendidikan	Jumlah
Belum/ tidak sekolah	576
SD Sederajat	1.946
SMP Sederajat	1.299
SMA Sederajat	739
Diploma	136
Strata-1	209
Strata-2	76
Strata-3	1
Jumlah	4.982

Sumber : Kantor Kelurahan Brondong

e. Karakteristik Penduduk Menurut Usia

Penduduk di lingkungan Jompong terdiri dari berbagai macam tingkatan usia. Penduduk laki-laki paling banyak berusia 15-19 tahun dan 30-34 tahun yaitu sebesar 235 penduduk. Sedangkan penduduk perempuan paling banyak berusia 30-34 tahun. Berikut adalah rekapitulasi data penduduk lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong menurut usia dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Data Penduduk Lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong

Usia (tahun)	Laki-laki	Perempuan
0-4	179	214
5-9	181	182
10-14	211	237

Sumber : Kantor Kelurahan Brondong

Tabel 7. Data Penduduk Lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong (Lanjutan)

Usia (tahun)	Laki-laki	Perempuan
15-19	253	226
20-24	176	201
25 – 29	234	218
30 – 34	253	252
35-39	209	219
40 – 44	239	238
45 – 49	206	209
50 – 54	173	173
55 – 59	107	132
≥ 60	30	30
Jumlah	2.451	2.531

Sumber : Kantor Kelurahan Brondong

4.2 Keadaan Perikanan di Kecamatan Brondong

Kecamatan merupakan daerah pesisir yang memiliki produktivitas hasil laut yang tinggi sehingga dapat dimanfaatkan sebagai mata pencaharian warga sekitar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Adapun potensi unggulan Kecamatan Brondong di bidang ekonomi sektor perikanan dan kelautan adalah sebagai berikut:

- Adanya Pelabuhan Perikanan Nusantara Brondong (PPN Brondong)
- Adanya Perum Prasarana Perikanan Samudra
- Adanya Pelabuhan Rakyat sedayu lawas (Pelra)
- Adanya TPI Brondong, Labuhan dan Lohung
- Tersedianya lahan untuk budidaya perikanan yang memadai.

4.3 Profil Perusahaan

UD. Anela merupakan perusahaan hasil perikanan milik Bapak Setiyono yang bertempat di Jl. Raya Deandles, lingkungan Jompong, Kelurahan Brondong, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Propinsi Jawa Timur. Kecamatan Brondong merupakan bagian wilayah Kabupaten Lamongan yang terletak di

sebelah utara (Daerah Pantura). Perusahaan ini berjarak kurang lebih 50km dari pusat Kabupaten Lamongan, berada pada koordinat antara 06 53' 30,81" – 7 23'6" Lintang selatan dan 112 17' 01,22" - 112 33'12" Bujur timur, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut : Utara (Laut Jawa), Selatan (Kecamatan Laren dan Solokuro), Barat (Kabupaten Tuban), Timur (Paciran, Lamongan).

UD. Anela terletak 1 KM kearah barat dari Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Brondong, Lamongan, Jawa Timur. Luas bangunan UD. Anela yaitu 4.500 m²dengan status lahan hak milik. Lokasi perusahaan ini dapat dikatakan sangat strategis karena dekat dengan Pelabuhan Perikanan Nusantara, Pelabuhan Sedayu Lawas, dan sebagai jalan alternative penghubung Jawa Timur dan Jawa Tengah, sehingga mempermudah dalam proses produksi, pengiriman dan penerimaan produk.

4.3.1 Sejarah Perusahaan

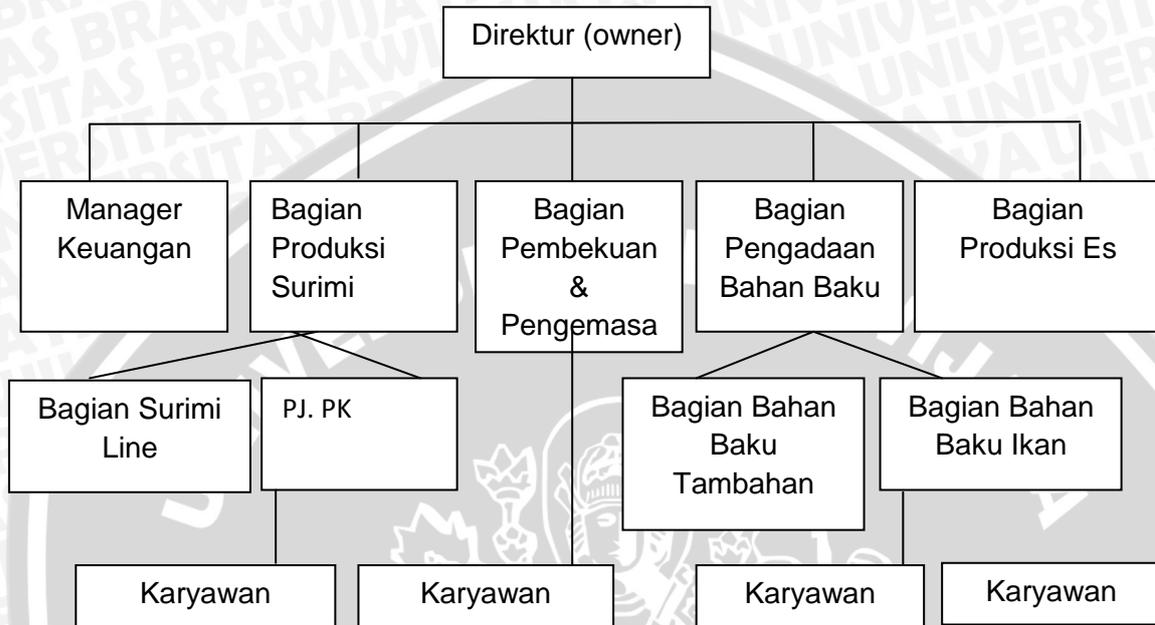
UD. Anela merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hasil perikanan yang berbentuk produk olahan beku, pengolahan ini merupakan proses mengubah bahan baku menjadi bahan setengah jadi sehingga memiliki nilai ekonomis yang lebih tinggi. UD. Anela didirikan oleh Bapak Sutiyono, S.E pada tanggal 15 juli 2006 yang bermodalkan kurang lebih 4 milyar rupiah dengan modal pribadi.

UD. Anela mengalamiperkembangan yang sangat pesat seiring dengan adanya peningkatan permintaan produk yang dihasilkan yaitu surimibekudariluardaerah Kabupaten Lamongan. Alasan tersebutlah yang menyebabkan perusahaan ini mulai merencanakan untuk meningkatkan produksinya dengan memperluas bangunan perusahaan.

4.3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu bentuk manajemen perusahaan, dengan adanya organisasi akan dapat diketahui dengan jelas fungsi, tugas, dan

wewenang dari masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan struktur organisasi yang ada di UD. Anela dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi UD. Anela

Tugas dan tanggung jawab setiap bidang adalah sebagai berikut:

- Direktur
 - Mengatur dan memutuskan segala permasalahan yang ada dalam perusahaan.
 - Memimpin dan mengawasi manajer-manajer yang ada dibawahnya.
 - Mengelola perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan maju.
 - Bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan.
- Manajer Keuangan (*Accounting Manager*)
 - Mengatur lalu lintas keuangan perusahaan.

- Bertanggung jawab terhadap proses pembekuan dan pencatatan transaksi perusahaan.
- Bagian Produksi
 - Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses.
 - Mengawasi proses produksi yang sedang berjalan.
 - Bertanggung jawab atas kualitas produk.
- Bagian Surimi Line
 - Menjalankan proses produksi seefektif dan seefisien mungkin.
 - Bertanggung jawab atas kebersihan dan perawatan mesin produksi.
 - Menjalankan proses produksi sesuai dengan tata cara yang telah diarahkan oleh kepala produksi.
- Penanggung Jawab Pemotong Ikan
 - Bertanggung jawab terhadap proses pemotongan ikan.
 - Bertanggung jawab terhadap mutu ikan.
 - Bertanggung jawab atas pencatatan berat ikan sebelum dan sesudah dipotong.
- Bagian Pembekuan dan Pengemasan
 - Bertanggung jawab mulai dari proses cold storage sampai pengiriman produk sampai kepada konsumen.
 - Mengatur keluar masuknya bahan baku diruangan cold storage.
 - Bertanggung jawab terhadap perawatan cold storage.
 - Bertanggung jawab terhadap pengemasan produk.
- Bagian Pengadaan Bahan Baku
 - Bertanggung jawab dalam tersedianya stok ikan dengan kualitas baik dengan harga yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.
 - Bertanggung jawab dalam tersedianya bahan tambahan surimi.

- Bagian Produksi Es
 - Bertanggung jawab dalam memproduksi es baik untuk proses pengolahan surimi atau untuk penjualan.
 - Bertanggung jawab dalam menjaga ketersediaan stok es agar selalu tersedia.

4.3.3 Tenaga Kerja

Tenaga kerja di UD.Anela sebanyak 95 orang dan beberapa orang pekerja masih ada ikatan keluarga dengan pemilik usaha. Pendidikan terakhir direktur perusahaan, manager keuangan dan kepala pengadaan bahan baku ikan dan tambahan adalah perguruan tinggi. Sedangkan pendidikan terakhir yang lainnya rata-rata SD,SMP dan SMA. Untuk melihat lebih jelasnya jumlah tenaga kerja dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Jumlah Tenaga Kerja di UD.Anela

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Direktur (<i>owner</i>)	1
2.	Manager keuangan	1
3.	Kepala Pembekuan	1
4.	Kepala Proses	1
5.	Wakil Kepala Bagian Proses	1
6.	Penanggung Jawab Potong Kepala	1
7.	Kepala Pengadaan Bahan Baku Ikan	1
8.	Kepala Pengadaan Bahan Baku Tambahan	1
9.	Bagian Pembekuan dan <i>Packing</i>	7
10.	Bagian Proses	11
11.	Bagian Potong Kepala	40
12.	Sopir Bahan Baku	5
13.	Sopir Produk	6
14.	Sopir Es	2
15.	Buruh Angkut Ikan	12
16.	Buruh Angkut Es	1
17.	Teknisi	2
	JUMLAH	95

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Di UD.Anela terdapat dua macam karyawan yaitu karyawan tetap dan borongan. Karyawan borongan adalah orang-orang yang bekerja dibagian potong kepala dimana seluruhnya berjenis kelamin wanita. Sedangkan yang lainnya merupakan karyawan tetap. Antara karyawan tetap yang satu dengan yang lainnya memiliki upah yang berbeda beda tergantung dengan posisi yang diduduki dan lamanya masa kerja. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai upah tenaga kerja di UD.Anela dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Upah Tenaga Kerja di UD.Anela

Item	Upah	Jumlah Upah (bulan)
Kepala Pembekuan		
Kepala Proses	Rp.1.650.000,-/bulan (gaji tetap) + Rp.100.000,- (pulsa) + Rp.80.000,- /hari (uang makan)	Rp.3.670.000,-
Wakil Kepala Bagian Proses	Rp.1.150.000,-/bulan (gaji tetap) + Rp.80.000,- (uang makan) + Rp.80.000,- /hari (uang makan)	Rp.3.070.000,-
Penanggung Jawab Potong Kepala	Rp.1500.000,-/bulan	Rp.1.500.000,-
Bagian Potong Kepala	Rp.175,-/kg ikan	Rp.210.000,- sampai Rp.1.470.000,-
Bagian Proses	Masa kerja lama = Rp.50.000,-/hari (gaji tetap) + Rp.15.000,-/hari (uang makan) = 65.000,-/hari Masa kerja baru = Rp.40.000,-/hari (gaji tetap) + Rp.15.000,-/hari (uang makan) = 55.000,-/hari	Rp.1.560.000,- dan Rp.1.320.000,-
Sopir Produk	Rp. 2.500.000,-/pengiriman	-
Bagian Pembekuan dan Packing	Rp. 100,-/kg surimi	Rp.550.000,- sampai Rp.2.700.000,-
Teknisi	4.000.000,-/bulan (gaji tetap) + 100.000,- /bulan (pulsa) + 50,-/balok es	Rp.4.100.000,- /bulan + 50,- /balok
Pembantu Teknisi	1.500.000,-/bulan	Rp.1.500.000,- /bulan

Tabel 9. Upah Tenaga Kerja di UD.Anela (Lanjutan)

Item	Upah	Jumlah Upah (bulan)
Pemasaran Es	1.500.000,-/bulan (gaji tetap) + 100.000,- (pulsa) + 50,-/balok	Rp.1.600.000,-/bulan + 50,-/balok
Sopir Es	1.500.000/bulan	Rp.1.500.000/bulan
Buruh Angkut ES	Rp.500.000,-/bulan + Rp.200,-/balok	
Buruh Angkut Ikan	75.000,-/angkut : 12 orang = 6.250/orang/angkut	Rp.225.000,- sampai Rp.1.200.000,-

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

4.4 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada sebagian karyawan yang berjumlah 50 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin tersusun dalam tabel 10.

Tabel 10. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Total Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	12	24%
2	Perempuan	38	76%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa dari 50 responden terdapat 38 responden atau 76% adalah perempuan dan sisanya sebanyak 12 responden atau 24% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa yang paling dominan dalam kepegawaian adalah perempuan daripada laki-laki, ini dikarenakan karyawan perempuan di bagian pemotongan kepala ikan dalam perusahaan tersebut lebih

cocok untuk melakukan pekerjaan pemotongan kepala karena pekerjaan yang dilakukan memang membutuhkan keuletan dan ketelitian yang lebih besar sehingga diharapkan mampu untuk menghasilkan output sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Secara lengkap deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan tersusun dalam tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Total Responden	Presentase (%)
1	SD	3	6%
2	SMP	22	44%
3	SMA	23	46%
4	DIPLOMA	1	2%
5	SARJANA	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 11 di atas sebagian besar responden dari semua bagian yang ada di UD. Anela memiliki tingkat pendidikan SMA. Tingkat pendidikan perlu menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Spesifikasi jabatan yang dimiliki UD. Anela tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan umum tetapi juga membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan fisik yang kuat untuk memenuhi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang usia responden penelitian. Secara lengkap deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan tersusun dalam tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Total Responden	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	4	8%
2	21-30 Tahun	22	44%
3	31-40 Tahun	15	30%
4	50 Tahun	9	18%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa usia responden dari semua bagian yang ada di UD. Anela yang paling banyak adalah 21 tahun sampai 30 tahun. UD. Anela membutuhkan karyawan yang usianya masih muda karena dalam usia tersebut karyawan masih memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor usia karyawan perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja karena penempatan kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya tingkat kinerja karyawan.

4.5 Deskripsi Frekuensi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, meliputi variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Stres Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Anela.

4.5.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dalam variabel Lingkungan Kerja terdapat 4 indikator yaitu penerangan cahaya, suhu udara, suara bising dan kebersihan yang dikembangkan menjadi 15 item pertanyaan yang diukur berdasarkan jawaban pada instrument penelitian dengan skor 1-5, jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X _{1.1}	5	10	37	74	4	8	4	8	0	0	50	100	93.6
X _{1.2}	4	8	30	60	9	18	6	12	1	2	50	100	98.4
X _{1.3}	15	30	23	46	10	20	2	4	0	0	50	100	96.8
X _{1.4}	10	20	26	52	11	22	2	4	1	2	50	100	98.4
X _{1.5}	5	10	34	68	8	16	3	6	0	0	50	100	95.2
X _{1.6}	2	4	7	14	10	20	28	56	3	6	50	100	95.2
X _{1.7}	16	32	18	36	12	24	4	8	0	0	50	100	93.6
X _{1.8}	3	6	24	48	4	8	15	30	4	8	50	100	93.6
X _{1.9}	5	10	25	50	13	26	6	12	1	2	50	100	98.4
X _{1.10}	2	4	11	22	13	26	21	42	3	6	50	100	95.2
X _{1.11}	2	4	22	44	9	18	16	32	1	2	50	100	98.4
X _{1.12}	4	8	28	56	14	28	4	8	0	0	50	100	94
X _{1.13}	1	2	14	28	18	36	16	32	1	2	50	100	98.4
X _{1.14}	4	8	28	56	10	20	8	16	0	0	50	100	87.2
X _{1.15}	0	0	24	48	14	28	12	24	0	0	50	100	80.8
Jumlah												94.48	

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Keterangan:

X_{1.1} = Kenyamanan cahaya di ruangan.

X_{1.2} = Cahaya listrik di ruangan membantu penglihatan karyawan.

X_{1.3} = Pencahayaan pada ruangan tempat kerja sudah memadai.

X_{1.4} = Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar.

X_{1.5} = Suhu udara di ruangan sudah membuat karyawan nyaman.

X_{1.6} = Pada semua ruangan kerja sudah terdapat AC.

X_{1.7} = Karyawan merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja terasa sejuk dan dingin.

$X_{1.8}$ =Karyawan merasa terganggu apabila ada rekan kerja yang berbincang-bincang pada saat bekerja.

$X_{1.9}$ =Karyawan merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja.

$X_{1.10}$ =Suara yang berasal dari luar ruangan mengganggu pekerjaan karyawan.

$X_{1.11}$ = Suasana yang ada di tempat kerja sudah terasa nyaman.

$X_{1.12}$ =Tempat kerja tercium bau tidak sedap.

$X_{1.13}$ =Kebersihan lingkungan kerja.

$X_{1.14}$ =Perlunya tambahan tempat sampah pada setiap ruangan.

$X_{1.15}$ =Tempat kerja kotor yang membuat karyawan tidak nyaman.

Penjelasan:

1. Tabel 12 menjelaskan bahwa dari 50 responden menjawab pernyataan kenyamanan cahaya diruangan ($X_{1.1}$) sebanyak 74% menjawab setuju 10% menjawab sangat setuju, 8% menjawab tidak setuju, dan 8% menjawab cukup setuju. Nilai rata-rata untuk kenyamanan cahaya diruangan ($X_{1.1}$) sebesar 93.6. Hal ini dapat diartikan responden setuju, bahwa pada UD. Anela terdapat pencahayaan yang nyaman diruangan sehingga membuat karyawan senang dan betah dalam melakukan pekerjaan.
2. Responden yang menjawab pernyataan cahaya listrik yang ada diruangan membantu penglihatan karyawan ($X_{1.2}$) sebanyak 60% menjawab setuju, 18% menjawab cukup setuju, 12% menjawab tidak setuju, 8% menjawab sangat setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk cahaya listrik yang ada diruangan membantu penglihatan karyawan ($X_{1.2}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju pada UD. Anela terdapat cahaya listrik yang dapat membantu penglihatan karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan pada malam hari.

3. Responden yang menjawab pernyataan pencahayaan pada ruangan tempat kerja sudah memadai ($X_{1.3}$) sebanyak 46% menjawab setuju, 30% menjawab sangat setuju, 20% menjawab cukup setuju, 4% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk pencahayaan pada ruangan tempat kerja sudah memadai ($X_{1.3}$) sebesar 96.8. Hal ini dapat diartikan bahwa responden pada UD. Anela merasa pencahayaan pada ruangan kerja layak untuk membatu kelancaran proses produksi.
4. Responden yang menjawab pernyataan sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar ($X_{1.4}$) sebanyak 52% menjawab setuju, 22% menjawab cukup setuju, 20% menjawab sangat setuju, 4% menjawab tidak setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar ($X_{1.4}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju pada UD. Anela terdapat sirkulasi udara di ruangan kerja sudah memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan.
5. Responden yang menjawab pernyataan suhu udara di ruangan sudah membuat karyawan nyaman ($X_{1.5}$) sebanyak 68% menjawab setuju, 16% menjawab cukup setuju, 10% menjawab sangat setuju, 6% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk suhu udara di ruangan sudah membuat karyawan nyaman ($X_{1.5}$) sebesar 95.2. Hal ini dapat diartikan bahwa responden merasa suhu udara di ruangan sudah membuat karyawan nyaman sehingga karyawan tenang dalam melakukan pekerjaan.
6. Responden yang menjawab pernyataan pada semua ruangan kerja sudah terdapat AC ($X_{1.6}$) sebanyak 56% menjawab tidak setuju, 20% menjawab cukup setuju, 14% menjawab setuju, 6% menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk pada semua ruangan kerja sudah terdapat AC ($X_{1.6}$) sebesar 95.2. Hal ini dapat

diartikan bahwa responden merasa karyawan pada UD. Anela tidak memerlukan AC pada setiap bagian ruangan karena tempat yang digunakan untuk proses produksi terbuka sehingga memungkinkan udara alami masuk kedalam ruang proses produksi dan udara tersebut dirasa sudah cukup memadai.

7. Responden yang menjawab pernyataan karyawan merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja terasa sejuk dan dingin ($X_{1.7}$) sebanyak 36% menjawab setuju, 32% menjawab sangat setuju, 24% menjawab cukup setuju, 8% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk karyawan merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja terasa sejuk dan dingin ($X_{1.7}$) sebesar 93.6. Hal ini dapat diartikan bahwa para karyawan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya apabila tempatkerjanya terasa sejuk dan dingin.
8. Responden yang menjawab pernyataan bahwa karyawan merasa terganggu apabila ada rekan kerja yang berbincang-bincang pada saat bekerja ($X_{1.8}$) sebanyak 48% menjawab setuju, 30% menjawab tidak setuju, 8% menjawab cukup setuju, 8% menjawab sangat tidak setuju, 6% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk karyawan merasa terganggu apabila ada rekan kerja yang berbincang-bincang pada saat bekerja ($X_{1.8}$) sebesar 93.6. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju, karyawan pada UD. Anela merasa terganggu apabila ada rekan kerja yang berbincang-bincang pada saat jam kerja sehingga membuat karyawan tidak konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.
9. Responden yang menjawab pertanyaan karyawan merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja ($X_{1.9}$) sebanyak 50% menjawab setuju, 26% menjawab cukup setuju, 12% menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata

untuk karyawan merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja ($X_{1.9}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju, karyawan pada UD. Anela merasa terganggu dan tidak nyaman apabila terdapat suara bising ditempat kerja kecuali suara mesin sehingga dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi karyawan dalam bekerja.

10. Responden yang menjawab pernyataan suara yang berasal dari luar ruangan mengganggu pekerjaan karyawan ($X_{1.10}$) sebanyak 42% menjawab tidak setuju, 26% menjawab cukup setuju, 22% menjawab setuju, 6% menjawab sangat tidak setuju, 4% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk suara yang berasal dari luar ruangan mengganggu pekerjaan karyawan ($X_{1.10}$) sebesar 95.2. Hal ini dapat diartikan bahwa responden banyak menjawab tidak setuju, dikarenakan karyawan tidak merasa terganggu dengan suara yang berasal dari luar ruangan.

11. Responden yang menjawab pernyataan suasana yang ada di tempat kerja sudah terasa nyaman ($X_{1.11}$) sebanyak 44% menjawab setuju, 32% menjawab tidak setuju, 18% menjawab cukup setuju, 4% menjawab sangat setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk suasana yang ada di tempat kerja sudah terasa nyaman ($X_{1.11}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa suasana di tempat kerja sudah terasa nyaman karena jauh dari suara bising.

12. Responden yang menjawab pernyataan tempat kerja tercium bau tidak sedap ($X_{1.12}$) sebanyak 56% menjawab setuju, 28% menjawab cukup setuju, 8% menjawab sangat setuju, 8% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk tempat kerja tercium bau tidak sedap ($X_{1.12}$) sebesar 94. Hal ini dapat diartikan bahwa responden dominan menjawab setuju karena memang pada UD. Anela tercium bau yang kurang sedap (bau amis) sehingga dapat menurunkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

13. Responden yang menjawab pernyataan kebersihan lingkungan kerja ($X_{1.13}$) sebanyak 36% menjawab cukup setuju, 32% menjawab tidak setuju, 28% menjawab setuju, 2% menjawab sangat setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk kebersihan lingkungan kerja ($X_{1.13}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden dominan menjawab cukup setuju, karena pada UD. Anela terutama pada bagian proses produksi terdapat banyak sampah produksi.

14. Responden yang menjawab pernyataan perlunya tambahan tempat sampah pada setiap ruangan ($X_{1.14}$) sebanyak 52% menjawab setuju, 20% menjawab cukup setuju, 16% menjawab tidak setuju, 8% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk perlunya tambahan tempat sampah pada setiap ruangan ($X_{1.14}$) sebesar 87.2. Hal ini dapat diartikan bahwa responden dominan menjawab setuju, karena karyawan pada UD. Anela memerlukan tambahan tempat sampah pada setiap bagian ruangan agar tempat kerjanya selalu dalam kondisi bersih.

15. Responden yang menjawab pernyataan tempat kerja kotor yang membuat karyawan tidak nyaman ($X_{1.15}$) sebanyak 48% menjawab setuju, 28% menjawab cukup setuju, 24% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk tempat kerja kotor yang membuat karyawan tidak nyaman ($X_{1.15}$) sebesar 80.8. Hal ini dapat diartikan bahwa responden merasa terganggu apabila tempat kerjanya kotor sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4.5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2)

Dalam variabel Stres Kerja terdapat 3 indikator yaitu konflik peran, beban karir dan hubungan dengan pekerjaan yang dikembangkan menjadi 12 item pertanyaan yang diukur berdasarkan jawaban pada instrument penelitian dengan skor 1-5, jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X _{2.1}	10	20	27	54	3	6	9	18	1	2	50	100	98.4
X _{2.2}	0	0	23	46	17	34	8	16	2	4	50	100	96.8
X _{2.3}	0	0	10	20	17	34	20	40	3	6	50	100	95.2
X _{2.4}	4	8	11	22	13	26	21	42	1	2	50	100	98.4
X _{2.5}	7	14	35	70	5	10	3	6	0	0	50	100	95.2
X _{2.6}	4	8	35	70	6	12	5	10	0	0	50	100	92
X _{2.7}	1	2	13	26	13	26	22	44	1	2	50	100	98.4
X _{2.8}	0	0	15	30	8	16	25	50	2	4	50	100	96.8
X _{2.9}	1	2	36	72	5	10	7	14	1	2	50	100	98.4
X _{2.10}	3	6	39	78	2	4	5	10	1	2	50	100	98.4
X _{2.11}	4	8	40	80	4	8	2	4	0	0	50	100	96.8
X _{2.12}	6	12	36	72	4	8	3	6	1	2	50	100	98.4
umlah												96.93	

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Ketreangan:

X_{2.1}=Persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.

X_{2.2}=Karyawan tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba.

X_{2.3}=Tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

X_{2.4}=Beban tugas terlalu berat.

X_{2.5}=Karyawan harus bekerja super cepat.

X_{2.6}=Pekerjaan yang selalu dikejar target.

X_{2.7}=Beban pekerjaan yang berlebihan.

X_{2.8}=Penundaan pekerjaan.

X_{2.9}=Kesempatan dalam menyampaikan pendapat.

$X_{2.10}$ = Pimpinan memberikan kritik dan saran terhadap karyawannya.

$X_{2.11}$ = Memperhatikan saat pimpinan memberi informasi kerja.

$X_{2.12}$ = Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.

Penjelasan:

1. Responden yang menjawab pernyataan persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja ($X_{2.1}$) sebanyak 54% menjawab setuju, 20% menjawab sangat setuju, 18% menjawab tidak setuju, 6% menjawab cukup setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja ($X_{2.1}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan responden setuju, bahwa karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja, tetapi pada UD. Anela belum pernah terjadi persaingan yang tidak sehat.
2. Responden yang menjawab pernyataan karyawan tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba ($X_{2.2}$) sebanyak 46% menjawab setuju, 34% menjawab cukup setuju, 16% menjawab tidak setuju, 4% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk karyawan tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba ($X_{2.2}$) sebesar 96.8. Hal ini dapat diartikan responden dominan menjawab setuju, bahwa karyawan sering kali tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba sehingga hasilnya kinerjanya menjadi kurang optimal.
3. Responden yang menjawab pernyataan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ($X_{2.3}$) sebanyak 40% menjawab tidak setuju, 34% menjawab cukup setuju, 20% menjawab setuju, 6% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ($X_{2.3}$) sebesar 95.2. Hal ini dapat diartikan responden tidak setuju bahwa mereka tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang

- diberikan karena karyawan pada UD. Anela merasa selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.
4. Responden yang menjawab pernyataan beban tugas terlalu berat ($X_{2.4}$) sebanyak 42% menjawab tidak setuju, 26% menjawab cukup setuju, 22% menjawab setuju, 8% menjawab sangat setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk beban tugas terlalu berat ($X_{2.4}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden tidak setuju bahwa beban tugas yang diberikan oleh UD. Anela terlalu berat.
 5. Responden yang menjawab pernyataan karyawan harus bekerja super cepat ($X_{2.5}$) sebanyak 70% menjawab setuju, 14% menjawab sangat setuju, 10% menjawab cukup setuju, 6% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk karyawan harus bekerja super cepat ($X_{2.5}$) sebesar 95.2. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan agar menghasilkan produksi yang optimal.
 6. Responden yang menjawab pernyataan pekerjaan yang selalu dikejar target ($X_{2.6}$) sebanyak 70% menjawab setuju, 12% menjawab cukup setuju, 10% menjawab tidak setuju, 8% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk pekerjaan yang selalu dikejar target ($X_{2.6}$) sebesar 92. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa pekerjaan yang diberikan oleh UD. Anela terutama pada bagian pemotongan kepala selalu kejar target untuk diselesaikan karena dalam proses pemotongan kepala harus menghasilkan output yang banyak dan segera untuk diproses menjadi produk olahan.
 7. Responden yang menjawab pernyataan beban pekerjaan yang berlebihan ($X_{2.7}$) sebanyak 44% menjawab tidak setuju, 26% menjawab setuju, 26% menjawab cukup setuju, 2% menjawab sangat setuju, 2% menjawab

sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk beban pekerjaan yang berlebihan ($X_{2.7}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden tidak setuju, karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan santai tapi juga harus bisa selesai tepat pada waktunya.

8. Responden yang menjawab pernyataan penundaan pekerjaan ($X_{2.7}$) sebanyak 50% menjawab tidak setuju, 30% menjawab setuju, 16% menjawab cukup setuju, 4% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk penundaan pekerjaan ($X_{2.7}$) sebesar 96.8. Hal ini dapat diartikan bahwa responden menjawab tidak setuju apabila karyawan menunda pekerjaan karena waktu penyelesaiannya masih cukup lama.

9. Responden yang menjawab pernyataan kesempatan dalam menyampaikan pendapat ($X_{2.9}$) sebanyak 72% menjawab setuju, 14% menjawab tidak setuju, 10% menjawab cukup setuju, 2% menjawab sangat setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk kesempatan dalam menyampaikan pendapat ($X_{2.9}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa pada UD. Anela pimpinan selalu memberikan kesempatan terhadap karyawannya untuk menyampaikan ide-ide dalam bekerja.

10. Responden yang menjawab pernyataan pimpinan memberikan kritik dan saran terhadap karyawannya ($X_{2.10}$) sebanyak 78% menjawab setuju, 10% menjawab tidak setuju, 6% menjawab sangat setuju, 4% menjawab cukup setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk pimpinan memberikan kritik dan saran terhadap karyawannya ($X_{2.10}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa pimpinan UD. Anela selalu memberikan kritik dan masukan terhadap karyawannya dan karyawannya menanggapi kritik dan saran tersebut dengan respon yang positif.

11. Responden yang menjawab pernyataan memperhatikan saat pimpinan memberi informasi kerja ($X_{2.11}$) sebanyak 80% menjawab setuju, 8% menjawab sangat setuju, 8% menjawab cukup setuju, 4% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk memperhatikan saat pimpinan memberi informasi kerja ($X_{2.11}$) sebesar 96.8. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa pada saat memberikan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan, para karyawan selalu memperhatikan dan mendengarkan dengan baik serta selalu merespon dengan positif.

12. Responden yang menjawab komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ($X_{2.12}$) sebanyak 72% menjawab setuju, 12% menjawab sangat setuju, 8% menjawab cukup setuju, 6% menjawab tidak setuju, 2% menjawab sangat tidak setuju. Nilai rata-rata untuk komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ($X_{2.12}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik.

4.5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja karyawan terdapat 1 indikator yaitu kuantitas yang dikembangkan menjadi 7 item pertanyaan yang diukur berdasarkan jawaban pada instrument penelitian dengan skor 1-5, jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{1.1}	4	8	37	74	5	10	4	8	0	0	50	100	93.6
Y _{1.2}	4	8	34	68	6	12	6	12	0	0	50	100	78.4
Y _{1.3}	10	20	34	68	6	12	0	0	0	0	50	100	90.4
Y _{1.4}	15	30	30	60	4	8	1	2	0	0	50	100	98.4
Y _{1.5}	12	24	32	64	5	10	1	2	0	0	50	100	98.4
Y _{1.6}	17	34	27	54	5	10	2	4	0	0	50	100	98.8
Y _{1.7}	13	26	31	62	5	10	1	2	0	0	50	100	98.4
Jumlah												93.77	

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Keterangan:

Y_{1.1} =Kuantitas kerja.

Y_{1.2} =Jarang melakukan kesalahan.

Y_{1.3} =Mampu menyelesaikan tugas tambahan.

Y_{1.4} =Mampu bekerjasama.

Y_{1.5} =Penyelesaian tugas tepat waktu.

Y_{1.6} =Peningkatan kualitas kerja.

Y_{1.7} =Teliti dalam bekerja.

Penjelasan:

1. Responden yang menjawab pernyataan kuantitas kerja (Y_{1.1}) sebanyak 74% menjawab setuju, 10% menjawab cukup setuju, 8% menjawab tidak setuju, 8% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk kuantitas kerja (Y_{1.1}) sebesar 93.6. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa kuantitas kerja sudah sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh UD.Anela.

2. Responden yang menjawab pernyataan jarang melakukan kesalahan ($Y_{1.2}$) sebanyak 68% menjawab setuju, 12% menjawab cukup setuju, 12% menjawab tidak setuju, 8% menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata untuk jarang melakukan kesalahan ($Y_{1.2}$) sebesar 78.4. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa jarang melakukan kesalahan pada saat bekerja.
3. Responden yang menjawab pernyataan mampu menyelesaikan tugas tambahan ($Y_{1.3}$) sebanyak 68% menjawab setuju, 20% menjawab sangat setuju, 12% menjawab cukup setuju. Nilai rata-rata untuk mampu menyelesaikan tugas tambahan ($Y_{1.3}$) sebesar 90.4. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa mampu dapat menyelesaikan tugas tambahan dengan baik sesuai waktu yang telah ditentukan.
4. Responden yang menjawab pernyataan mampu bekerjasama ($Y_{1.4}$) sebanyak 60% menjawab setuju, 30% menjawab sangat setuju, 8% menjawab cukup setuju, 2% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk mampu bekerjasama ($Y_{1.4}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Responden yang menjawab penyelesaian tugas tepat waktu ($Y_{1.5}$) sebanyak 64% menjawab setuju, 24% menjawab sangat setuju, 10% menjawab cukup setuju, 4% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk penyelesaian tugas tepat waktu ($Y_{1.5}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
6. Responden yang menjawab pernyataan peningkatan kualitas kerja ($Y_{1.6}$) sebanyak 54% menjawab setuju, 34% menjawab sangat setuju, 10% menjawab cukup setuju, 4% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk

peningkatan kualitas kerja ($Y_{1.6}$) sebesar 98.8. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama.

7. Responden yang menjawab pernyataan teliti dalam bekerja ($X_{1.7}$) sebanyak 62% menjawab setuju, 26% menjawab sangat setuju, 10% menjawab cukup setuju, 2% menjawab tidak setuju. Nilai rata-rata untuk teliti dalam bekerja ($X_{1.7}$) sebesar 98.4. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan harus selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4.6 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat analisa. Dalam analisa ini lebih bertumpu pada skor responden pada masing-masing amatan, sedangkan benar atau tidaknya skor responden tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu validitas dan reliabel.

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keaslian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing variabel dengan total variabel tersebut dengan menggunakan (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya peertanyaan valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila r hitung $<$ r tabel, demikian sebaliknya hipotesa alternative (H_1) diterima apabila r hitung $>$ r tabel (0,2787). Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS for windows ver. 21.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 16 sampai Tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0.462	.001	Valid
	$X_{1.2}$	0.436	.002	Valid
	$X_{1.3}$	0.431	.002	Valid
	$X_{1.4}$	0.504	.000	Valid
	$X_{1.5}$	0.495	.000	Valid
	$X_{1.6}$	0.434	.002	Valid
	$X_{1.7}$	0.658	.000	Valid
	$X_{1.8}$	0.744	.000	Valid
	$X_{1.9}$	0.525	.000	Valid
	$X_{1.10}$	0.426	.001	Valid
	$X_{1.11}$	0.613	.000	Valid
	$X_{1.12}$	0.671	.000	Valid
	$X_{1.13}$	0.527	.000	Valid
	$X_{1.14}$	0.562	.000	Valid
	$X_{1.15}$	0.675	.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 17. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Stres kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.522	.000	Valid
	X _{2.2}	0.537	.000	Valid
	X _{2.3}	0.560	.000	Valid
	X _{2.4}	0.572	.000	Valid
	X _{2.5}	0.472	.001	Valid
	X _{2.6}	0.635	.000	Valid
	X _{2.7}	0.730	.000	Valid
	X _{2.8}	0.486	.000	Valid
	X _{2.9}	0.619	.000	Valid
	X _{2.10}	0.551	.000	Valid
	X _{2.11}	0.438	.001	Valid
	X _{2.12}	0.451	.001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 18. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.550	.000	Valid
	Y _{1.2}	0.678	.000	Valid
	Y _{1.3}	0.578	.000	Valid
	Y _{1.4}	0.742	.000	Valid
	Y _{1.5}	0.727	.000	Valid
	Y _{1.6}	0.661	.000	Valid
	Y _{1.7}	0.699	.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 16 sampai Tabel 18 diatas bahwa hasil uji validitas, nilai sig. lebih kecil dari 0.05 dengan selang kepercayaan 5% ($\alpha = 0.05$) yang berarti masing-masing item variabel dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang ada pada kuisiонер valid, dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisiонер yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuisiioneer dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,7 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 19. Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0.813	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0.785	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.784	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan *Cronbach Alpha* semua memiliki nilai $>0,7$. Dengan demikian data yang terdapat dalam penelitian ini memiliki kehandalan dan jawaban yang diberikan oleh responden konsisten dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

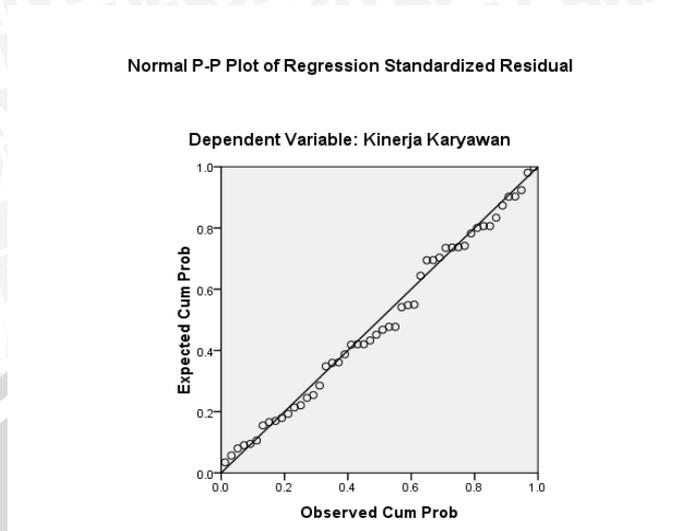
Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, histogram dan *one sample kolmogorov smirnov test* dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

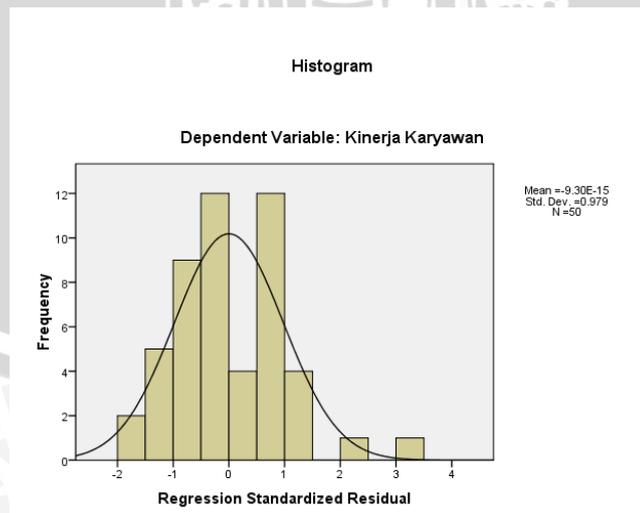
a. **Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data mendekati atau menyebar disekitar garis diagonal. Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data mendekati atau menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran standart eror data terdistribusi secara normal.

b. **Histogram**



Gambar 4. Histogram

Suatu variabel dikatakan normal jika histogram dengan garis data yang membentuk lonceng. Dari histogram tersebut menunjukkan bahwa garis membentuk lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran standart eror data terdistribusi secara normal.

c. one sample kolmogorov smirnov test

Berdasarkan analisa dengan nonparametric tes yang telah dilakukan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 20. *one sample kolmogorov smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 20. one sample kolmogorov smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18626192
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov-Smirnov Z 0.589 lebih besar dari 0,05 (>0,05) dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.878 lebih besar dari 0,05 (>0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa error datanya terdistribusi secara normal.

4.7.2 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 21.

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 21 berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

1. Tolerance untuk Lingkungan Kerja (X_1) adalah 0.782
2. Tolerance untuk Stress Kerja (X_2) adalah 0.782

Pada hasil pengujian diatas didapatkan keseluruhan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF < 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

1. VIF untuk Lingkungan Kerja (X_1) adalah 1.278
2. VIF untuk Stres Kerja (X_2) adalah 1.278

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian hasil dari uji asumsi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.7.3 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

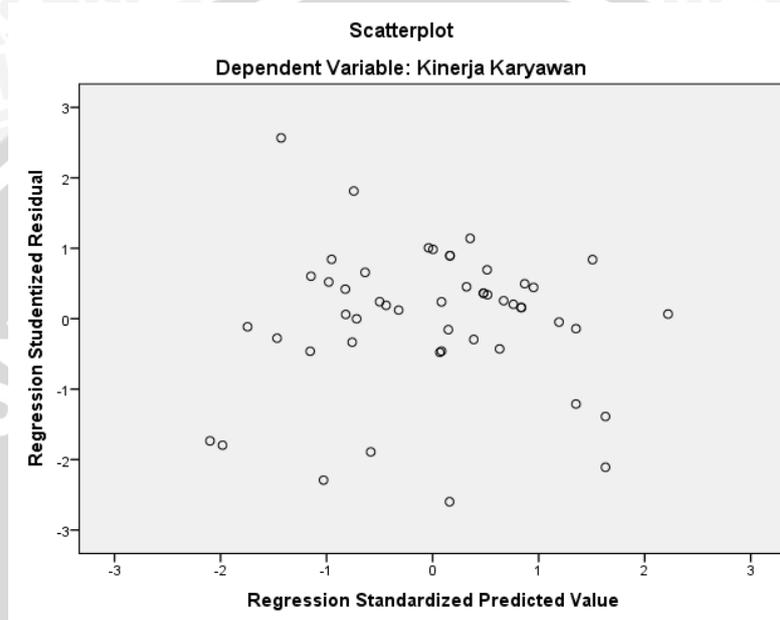
disebut Heterokedastiditas. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *scatter plot*.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogeny

H_1 : ragam sisaan tidak homogeny

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Uji heterokedastisitas

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

Dengan terpenuhi seluruh asumsiklasik diatas maka dapat dikatakan model regresi loinear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dari hasil analisis regresi berganda ysg telah dilakukan dapat diambil interpretasinya.

4.7.4 Uji Autokorelasi

Tabel 22. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.551	28.818	2	47	.000	2.024

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

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

4.8 Analisis Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Setelah semua asumsi terpenuhi oleh model regresi dan model memenuhi kondisi BLUE (*Best Linier Unbiased Estimate*), selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dan uji statistik meliputi uji R² (Koefisien Determinasi), uji F (Simultan), dan uji t (Parsial). Analisis regresi linear berganda dan uji statistik ini dipergunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UD. Anela, baik dilihat dari faktor lingkungan kerja maupun faktor stres kerja.

4.8.1 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 didapatkan model regresi seperti pada Tabel 23.

Tabel 23. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.066	.390		2.733	.009	
	Lingkungan Kerja	.482	.099	.539	4.881	.000	.782
	Stres Kerja	.297	.104	.317	2.866	.006	.782

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pada Tabel 23 didapatkan model hasil penelitian sebagai berikut:

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

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = 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

X₁ = Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,539.

Koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₁) 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.

4.8.2 Uji Statistik

Uji statistik berfungsi untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jenis uji statistik yaitu sebagai berikut:

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan nilai R^2 , hasil R^2 dapat dilihat dalam tabel 24.

Tabel 24. Koefisien Deteerminasi (R^2)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 ^a	.551	.532	.19018	.551	28.818	2	47	.000
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 24 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.

B. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang ada di dalam model berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara nyata pada variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti semua variabel bebas tidak berpengaruh secara nyata pada variabel terikat. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 25.

Tabel 25. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.085	2	1.042	28.818	,000 ^b
	Residual	1.700	47	0.36		
	Total	3.785	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

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 stres 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.

C. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan stres 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.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dilakukan dengan cara membandingkan nilai masing-masing t_{hitung} variabel bebas dengan t_{tabel} . Pada penelitian ini nilai t_{tabel} yang dilihat menggunakan tabel statistik dengan rumus $N-k$ (variabel bebas+variabel terikat)= $50-3 = 47$, dengan derajat signifikansi 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,677. Jika dilihat dari tabel signifikan, variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) dikatakan berpengaruh secara parsial apabila $sig < 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 26.

Tabel 26. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.066	.390		2.733	.009
	Lingkungan Kerja	.482	.099	.539	4.881	.000
	Stres Kerja	.297	.104	.317	2.866	.006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 25, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang signifikan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan UD. Anela yaitu lingkungan kerja (X_1). Sedangkan variabel bebas yang berpengaruh tidak

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja (X_2)
Pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) lebih jelasnya sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 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).

Pengaruh dari faktor lingkungan kerja ini dikarenakan karyawan yang bekerja di UD. Anela ini jika dilihat dari faktor penerangan cahaya bahwa karyawan merasa pencahayaan pada ruangan sudah memadai sehingga membuat para karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan serta cahaya listrik yang berada pada ruangan kerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kemudian dilihat dari faktor suhu udara karyawan merasa sirkulasi udara di ruangan tempat kerja sudah memenuhi standar sehingga suhu udara di ruangan bisa membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena tempat bekerjanya terasa sejuk dan dingin. Lalu dilihat dari faktor suara bising karyawan merasa terganggu apabila ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan kerja sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan suara bising tersebut yang dapat menurunkan konsentrasi kerja karyawan. Sedangkan dilihat dari faktor kebersihan karyawan merasa tempat kerjanya tercium bau yang kurang sedap (amis) dan terdapat sampah ikan yang berserakkan sehingga diperlukan tambahan tempat sampah untuk meminimalisir kotoran atau sampah yang berserakkan. Pada hasil kuesioner mayoritas karyawan setuju dengan faktor-faktor yang telah dipaparkan diatas karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi (2013) yang berjudul faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang, dimana motivasi kerja masuk dalam kategori baik dengan kontribusi sebesar 12,04% dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori baik dengan kontribusi sebesar 8,88%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 37,6% .

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel stres 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).

Pengaruh pada faktor stres kerja di karenakan karyawan yang bekerja pada UD. Anela ini jika dilihat dari faktor konflik peran yang mana karyawan merasa resah apabila terjadi persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan , lain halnya jika terjadi persaingan yang sehat antara rekan kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil atau output yang diinginkan. Selain itu karyawan juga merasa tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba sehingga tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Kemudian dilihat dari faktor beban karir karyawan merasa beban tugas pekerjaan terlalu berat dan karyawan harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan karena harus kejar target untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan merasa tugas yang diberikan menjadi beban kerja

yang berlebihan. Lalu dilihat dari faktor hubungan dengan pekerjaan, karyawan merasa bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapat dalam bekerja, serta menerima dan memperhatikan apabila pimpinan memberikan saran dan masukan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga bisa tercapainya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila stres kerjanya naik maka kinerja karyawannya akan menurun.

Penelitian ini diperkuat dengan teori pandangan konflik menurut Handoko (2001), mengemukakan bahwa teori pandangan konflik dibagi menjadi dua yaitu pandangan lama dan pandangan baru. Teori pandangan lama merupakan konflik dapat dihindarkan, dimana konflik disebabkan oleh kesalahan-kesalahan perancangan pengelolaan organisasi atau pengacau, konflik dapat mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal serta pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik. Sedangkan teori pandangan baru merupakan konflik tidak dapat dihindarkan, dimana konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindarkan, perbedaan dalam persepsi dan nilai-nilai pribadi lainnya, konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi, dan tugas manajemennya adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya.

4.9 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 27.

Tabel 27. Sumbangan Efektif (SE)

Variabel	R	B	Perhitungan	SE
Lingkungan kerja (X ₁)	0.482	0.539	0.482 x 0.539 x 100 = 25.9	25.9 %
Stres kerja(X ₂)	0.297	0,317	0.297 x 0.317 x 100 = 9.4	9.4 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berasarkan hasil perhitungan pada tabel 27 dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah lingkungan kerja (X₁) karena memiliki nilai SE paling tinggi sebesar 25.9%. Variabel lingkungan kerja (X₁) 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 merunyunnya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sehingga perlu adanya kerjasama yang baik untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap terjaga dan terkelola dengan baik.

4.10 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara nyata pada kinerja

karyawan dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja berpengaruh secara nyata karena adanya pengaruh faktor penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, dan kebersihan yang baik dan sudah memadai sehingga membuat karyawan merasa betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Faktor stres kerja berpengaruh secara nyata dikarenakan semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawannya menurun, hal ini disebabkan oleh konflik peran yang mana karyawan merasa resah apabila terjadi persaingan yang tidak sehat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan implikasi penelitian bagi perusahaan UD. Anela, yaitu pengelola hendaknya mempertahankan serta meningkatkan komponen-komponen yang ada pada faktor lingkungan kerja. Pada hasil analisis data, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja pada UD. Anela tetap dijaga dan lebih diperbaiki, bisa jadi kinerja karyawan pada UD. Anela ini menjadi lebih tinggi. Sehingga dapat dirumuskan beberapa perencanaan berupa keputusan-keputusan yang dapat dilakukan perusahaan agar berguna bagi pengusaha saat ini dan dalam jangka panjang. Serta untuk meningkatkan faktor lingkungan kerja, pengusaha bisa memperluas dan menambahkan fasilitas yang ada pada UD. Anela, misalkan dengan menambahkan alat-alat yang dipegunakan untuk produksi seperti timbangan, keranjang, *coolbox*, sarung tangan dan sebagainya. hal ini bisa meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk mengurangi faktor stres kerja maka komponen-komponen yang ada pada stres kerja dipenuhi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada faktor stres kerja ini terdapat teori konflik yang dibagi menjadi dua pandangan, yaitu pandangan lama dan pandangan baru, dimana konflik

pandangan lama merupakan konflik yang harus dihindarkan seperti persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan konflik pandangan baru merupakan konflik yang tidak dapat dihindarkan, artinya apabila karyawan tidak mengalami stres kerja maka perusahaan akan menciptakan stres kerja bagi karyawan dengan tujuan agar kinerja karyawannya meningkat, yang dimaksud dengan perusahaan menciptakan stres kerja ini yaitu perusahaan akan menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan, dimana karyawan yang bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan, perusahaan akan memberikan hadiah kepada karyawan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.



5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) 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_1).

5.2 Saran

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Anela Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur di peroleh saran sebagai berikut:

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^2 sebesar 53,2%, Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, misalnya dengan membahas faktor-faktor yang belum diteliti pada

penelitian ini antara lain faktor motivasi kerja, individual, psiskologi, 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kusuma, Arta. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Semarang.
- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson dkk. 1996. *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, L. James., Donnelly, H. James., dan Ivancevich, John M. 1997. *Manajemen Edisi 9*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- 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.
- Hasan, M Iqbal. 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Igor S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo : Dabara.
- Kriyantono, Rochmat. 2012. Teknik Praktis Riset Kominikasi. Kencana: Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. 1977. Metodologi Riset. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Moh. As'ad, 2001. Psikologi Industri: Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Nazir, Moh, 2003. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazir, M. 2011. Metodologi Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalia*. Kudus : Ghalia Indonesia.
- Raharjo, Dwi Sihono, 2005. Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia. Jurnal Manajemen, Th IX/O1/Feb/2005, Hal 19-26.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Sari. 2008. *Pengaruh Sumber-sumber Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Sarwoto.2000. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setyadharma.2010. uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16.0. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siagan, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner Jaya, Bandung.
- Sugiyono, 2002, *Metode penelitian Bisnis*, Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Soehartono, I. 2008. *Metode Penelitian Sosial (Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya)*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Rekapitulasi Data Responden

• Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	$X_{1.9}$	$X_{1.10}$	$X_{1.11}$	$X_{1.12}$	$X_{1.13}$	$X_{1.14}$	$X_{1.15}$	Rata-rata
1	4	4	5	4	4	1	5	5	4	3	3	3	3	2	2	3.47
2	4	5	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3.33
3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3.80
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3.53
5	2	3	3	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3.33
6	4	5	4	3	4	3	5	4	3	1	4	3	2	4	3	3.47
7	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3.47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3.80
9	5	5	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	4	3	3.13
10	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3.80
11	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	3.33
12	4	4	5	3	3	2	5	2	4	2	2	3	2	3	2	4.07
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
14	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	2	5	2	4.07
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4.07
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3.80
17	4	2	4	5	4	2	3	1	5	4	2	3	2	2	2	3.60
18	4	2	4	5	4	2	3	1	5	3	2	3	2	2	2	4.07
19	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4.07
20	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3.60
21	5	2	4	5	5	2	5	3	4	3	1	4	3	4	4	4.07
22	4	3	4	5	4	2	5	1	4	2	2	4	3	2	2	3.60
23	5	3	5	5	5	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3.13
24	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3.80

25	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.93
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4.20
27	5	3	4	5	5	1	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4.20
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07
29	4	4	4	5	4	2	5	2	3	2	2	4	3	4	4	3.93
30	4	4	5	5	4	2	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3.47
31	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4.20
32	5	4	4	5	4	2	5	4	3	2	2	4	2	4	4	3.60
33	5	4	5	5	4	2	5	4	4	1	2	4	2	4	4	4.20
34	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	3.73
35	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3.40
36	4	4	5	4	5	2	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3.87
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.73
38	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4.07
39	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3.73
40	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4.20
41	4	4	5	4	4	2	5	2	4	2	4	4	3	4	4	3.67
42	4	4	5	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3.67
43	4	4	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3.73
44	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3.73
45	4	4	5	4	5	3	5	2	3	2	4	4	2	2	3	3.47
46	3	3	3	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3.40
47	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	2	5	2	3.60
48	2	3	5	5	5	2	3	2	4	3	1	3	3	3	2	3.07
49	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4.20
50	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4.00

• Variabel Stres Kerja (X_2)

No	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	$X_{2.9}$	$X_{2.10}$	$X_{2.11}$	$X_{2.12}$	Rata-rata
1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3.25
3	4	4	2	2	4	3	2	2	4	5	4	4	3.75
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3.75
5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3.42
6	2	3	3	3	4	4	2	3	5	5	4	4	3.50
7	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3.42
8	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3.75
9	2	2	1	4	5	3	4	2	2	5	4	5	3.25
10	1	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.75
11	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3.75
12	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3.75
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
14	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4.17
15	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3.75
16	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3.17
17	4	4	2	5	3	2	2	2	4	4	4	4	3.33
18	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4.17
19	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3.75
20	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3.42
21	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3.33
22	3	2	1	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3.42
23	4	4	3	4	5	5	3	2	4	4	4	4	3.83
24	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3.83
25	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3.42
26	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
27	4	4	3	1	4	4	3	2	3	4	4	5	3.42
28	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3.58
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.83
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.83
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4.17
32	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3.50
33	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4.17
34	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3.50
35	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
36	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.75
37	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3.50
38	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4.17
39	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3.42
40	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3.50
41	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4.17
42	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3.58
43	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.75
44	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3.75
45	4	3	3	4	5	5	4	2	4	3	4	4	3.75
46	5	3	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3.92



47	5	1	1	2	5	4	1	1	3	4	5	3	4.17
48	5	1	2	5	5	4	2	1	1	4	4	2	3.00
49	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4.17
50	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.83

• Variabel Kinerja Karyawan

No	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}	Y _{1.7}	Rata-rata
1	4	3	3	5	5	4	4	4.00
2	4	2	3	4	3	4	3	3.29
3	4	4	3	4	4	5	4	4.00
4	4	3	4	5	4	4	4	4.00
5	2	4	4	4	4	4	4	3.71
6	4	3	2	5	3	5	4	3.71
7	4	4	4	4	4	4	4	4.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4.00
9	3	2	4	5	5	4	3	3.29
10	4	2	4	4	4	5	4	3.86
11	4	2	4	4	4	4	4	3.71
12	4	4	4	4	4	4	4	4.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4.00
14	4	4	5	5	4	5	4	4.43
15	4	2	4	4	4	4	4	3.71
16	4	4	5	4	4	4	4	3.71
17	4	4	5	4	4	4	4	4.14
18	4	4	5	4	4	4	4	4.14
19	4	3	4	4	4	4	4	3.86
20	4	5	4	5	4	4	4	4.14
21	4	3	4	4	4	4	4	3.86
22	4	3	4	4	4	4	3	3.71
23	3	4	3	4	4	5	4	3.86
24	4	4	4	4	5	4	5	3.86
25	4	4	4	4	5	5	4	4.29
26	4	4	4	4	4	4	4	4.00
27	3	4	4	5	5	4	5	4.29
28	3	4	4	4	4	5	4	4.00
29	4	4	4	5	4	5	5	3.86
30	4	4	4	4	4	4	4	4.00
31	4	4	4	5	4	5	4	4.29
32	4	4	4	4	4	4	4	4.00
33	4	4	5	4	4	5	4	4.29
34	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4.00
36	4	4	4	5	4	5	4	3.86
37	4	4	4	4	4	5	5	3.71
38	4	4	5	5	4	5	4	4.43
39	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	4	4	4	5	4	5	4	4.29
41	4	4	5	4	4	5	4	4.29



42	4	4	4	5	5	4	4	4.29
43	4	4	4	4	4	4	4	4.00
44	4	2	4	4	4	4	4	3.71
45	5	4	4	5	5	4	4	4.43
46	2	5	4	4	4	5	5	4.14
47	4	4	5	5	5	5	4	4.00
48	5	4	4	5	5	5	5	3.29
49	4	5	5	4	5	4	4	4.43
50	4	4	4	4	4	4	4	4.00



Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

- Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

- X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	8,0	8,0	8,0
CS	4	8,0	8,0	16,0
S	37	74,0	74,0	90,0
SS	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

- X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	6	12,0	12,0	14,0
CS	9	18,0	18,0	32,0
S	30	60,0	60,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

- X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,0	4,0	4,0
CS	10	20,0	20,0	24,0
S	23	46,0	46,0	70,0
SS	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	2	4,0	4,0	6,0
Valid CS	11	22,0	22,0	28,0
S	26	52,0	52,0	80,0
SS	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	6,0	6,0	6,0
Valid CS	8	16,0	16,0	22,0
S	34	68,0	68,0	90,0
SS	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6,0	6,0	6,0
Valid TS	28	56,0	56,0	62,0
CS	10	20,0	20,0	82,0
S	7	14,0	14,0	96,0
SS	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	8,0	8,0	8,0
CS	12	24,0	24,0	32,0
Valid S	18	36,0	36,0	68,0
SS	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	8,0	8,0	8,0
TS	15	30,0	30,0	38,0
Valid CS	4	8,0	8,0	46,0
S	24	48,0	48,0	94,0
SS	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	6	12,0	12,0	14,0
Valid CS	13	26,0	26,0	40,0
S	25	50,0	50,0	90,0
SS	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6,0	6,0	6,0
TS	21	42,0	42,0	48,0
Valid CS	13	26,0	26,0	74,0
S	11	22,0	22,0	96,0
SS	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	16	32,0	32,0	34,0
Valid CS	9	18,0	18,0	52,0
S	22	44,0	44,0	96,0
SS	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	8,0	8,0	8,0
Valid CS	14	28,0	28,0	36,0
S	28	56,0	56,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	16	32,0	32,0	34,0
Valid CS	18	36,0	36,0	70,0
S	14	28,0	28,0	98,0
SS	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	8	16,0	16,0	16,0
Valid CS	10	20,0	20,0	36,0
S	28	56,0	56,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	12	24,0	24,0	24,0
Valid CS	14	28,0	28,0	52,0
S	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

• Variabel Stres Kerja (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	9	18,0	18,0	20,0
CS	3	6,0	6,0	26,0
S	27	54,0	54,0	80,0
SS	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4,0	4,0	4,0
TS	8	16,0	16,0	20,0
CS	17	34,0	34,0	54,0
S	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	6,0	6,0	6,0
TS	20	40,0	40,0	46,0
CS	17	34,0	34,0	80,0
S	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	20	40,0	40,0	42,0
Valid CS	13	26,0	26,0	68,0
S	12	24,0	24,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	6,0	6,0	6,0
Valid CS	5	10,0	10,0	16,0
S	35	70,0	70,0	86,0
SS	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	10,0	10,0	10,0
Valid CS	6	12,0	12,0	22,0
S	35	70,0	70,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	22	44,0	44,0	46,0
Valid CS	13	26,0	26,0	72,0
S	13	26,0	26,0	98,0
SS	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4,0	4,0	4,0
TS	25	50,0	50,0	54,0
Valid CS	8	16,0	16,0	70,0
S	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	7	14,0	14,0	16,0
Valid CS	5	10,0	10,0	26,0
S	36	72,0	72,0	98,0
SS	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	5	10,0	10,0	12,0
Valid CS	2	4,0	4,0	16,0
S	39	78,0	78,0	94,0
SS	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	4,0	4,0	4,0
Valid CS	4	8,0	8,0	12,0
S	40	80,0	80,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2,0	2,0	2,0
TS	3	6,0	6,0	8,0
Valid CS	4	8,0	8,0	16,0
S	36	72,0	72,0	88,0
SS	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	10,0	10,0	10,0
CS	5	10,0	10,0	20,0
Valid S	36	72,0	72,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	12,0	12,0	12,0
CS	6	12,0	12,0	24,0
Valid S	33	66,0	66,0	90,0
SS	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,0	2,0	2,0
CS	5	10,0	10,0	12,0
Valid S	34	68,0	68,0	80,0
SS	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	4,0	4,0	4,0
CS	3	6,0	6,0	10,0
Valid S	30	60,0	60,0	70,0
SS	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,0	2,0	2,0
CS	5	10,0	10,0	12,0
Valid S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	4,0	4,0	4,0
CS	4	8,0	8,0	12,0
Valid S	26	52,0	52,0	64,0
SS	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,0	2,0	2,0
CS	5	10,0	10,0	12,0
Valid S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

- ValiditasLingkunganKerja
Correlations

		LingkunganKerja
X1.1	Pearson Correlation	,462**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	,436**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	,431**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	,495**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	,434**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	50
X1.7	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.8	Pearson Correlation	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.9	Pearson Correlation	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.10	Pearson Correlation	,426**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
X1.11	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.12	Pearson Correlation	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.13	Pearson Correlation	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.14	Pearson Correlation	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.15	Pearson Correlation	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

• **ValiditasStreskerja**
Correlations

		StresKerja
	Pearson Correlation	,522**
X2.1	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,537**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,560**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,572**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,472**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
	Pearson Correlation	,635**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,730**
X2.7	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,486**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,619**
X2.9	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,551**
X2.10	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
	Pearson Correlation	,438**
X2.11	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
	Pearson Correlation	,451**
X2.12	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



- Validitas Kinerja

		Correlations	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation		,550**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50
Y2	Pearson Correlation		,678**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50
Y3	Pearson Correlation		,578**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50
Y4	Pearson Correlation		,742**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50
Y5	Pearson Correlation		,727**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50
Y6	Pearson Correlation		,661**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50
Y7	Pearson Correlation		,699**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



- **ReliabilitasStreskerja**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	12

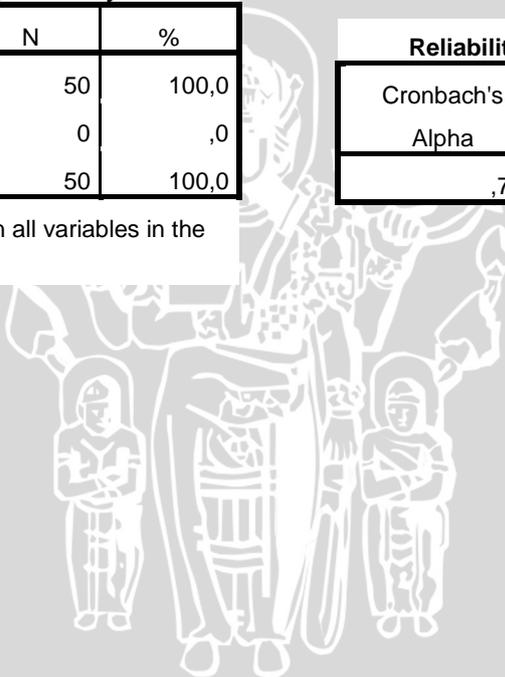
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

- **ReliabilitasKinerjakaryawan**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	7

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Lampiran 4. Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.532	.19018	2.024

a. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.085	2	1.042	28.818	.000 ³
	Residual	1.700	47	0.36		
	Total	3.785	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.066	.390		2.733	.001		
	LingkunganKerja	.482	.099	.539	4.881	.000	.782	1,278
	StresKerja	.297	.104	.317	2.866	.006	.782	1,278

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan