

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang permebelan. Perusahaan ini berdiri sejak pada tanggal 17 Agustus 1999 oleh Sholikul. Perusahaan ini lahir karena pesatnya permebelan yang ada di kota Jepara yang terkenal dengan sebutan kota ukir. UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) berusaha masuk menjadi perusahaan yang bersaing di dunia ekspor karena pemasaran di tingkat nasional sudah cukup baik sehingga perlu perluasan wilayah untuk penjualan produk-produknya. UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) juga melakukan kerjasama dengan suatu ikatan atau komunitas permebelan sehingga perluasan kerjasama dengan pihak nasional maupun internasional dapat bekerjasama dengan baik.

4.1.2. Tujuan Berdirinya Perusahaan

UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) suatu perusahaan yang bergerak di bidang *furniture* (permebelan) yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat karena UD. Dapat memperkejakan warga masyarakat di lingkungan

sekitar, menghasilkan barang yang memiliki kualitas baik dan siap ekspor.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

1. Nama usaha : UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*)
2. Pemilik usaha : Sholikul
3. Bidang usaha : Mebel dan Furniture
4. Alamat perusahaan : Banjaran RT 1 RW 10 Bangsri Jepara
5. Jumlah karyawan : 63 orang

UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) memiliki struktur organisasi yang sangat sederhana, dimana pemilik perusahaan menjadi pemimpin perusahaan dan langsung membawahi bagian pemotongan, bagian pengukiran/pemahatan, bagian pengecatan dan penghalusan, dan bagian finishing. Adapun struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) memiliki Sepuluh karyawan, yang terdiri dari bagian pemotongan sebanyak tiga orang, bagian pengukiran atau pemahatan sebanyak dua orang, bagian pengecat dan penghalus tiga orang, dan bagian finishing duaorang. Masing-masing bagian memiliki tugas yang berbeda-beda:

1. Bagian pemotongan

Sebelum melakukan pembentukan pola bentuk dan model mebel, terlebih dahulu melakukan proses pemotongan papan kayu sesuai dengan ukuran dan bentuk yang telah dirancang dan dipesan oleh pelanggan.

2. Bagian pengukir/pemahatan

Bagian ini bertugas untuk membuat pola bentuk dengan potongan-potongan kayu yang telah diukur dan membuat ukiran mebel.

3. Bagian pengecat dan penghalus

Bagian ini bertugas sebagai tahap penyempurnaan proses-proses produksi pada bagian sebelumnya, yang dimulai dari bagian pemotongan dan bagian pengukir.

4. Bagian finishing

Bagian ini adalah tahap akhir dari proses keseluruhan produksi UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*).

4.1.4. Data Khusus

1. Jumlah Karyawan

UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*), memperkerjakan karyawan sebanyak 63 orang, dan semuanya adalah karyawan tetap.

2. Jam Kerja Karyawan

Jam kerja yang ditetapkan pada UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) adalah delapan jam selama satu hari. Dan hari kerja efektif kerjanya adalah enam hari dalam seminggu.

Senin-Sabtu: 07.30 –15.30

(termasuk jam istirahat 11.30 –12.30)

3. Sistem Upah dan Gaji

Sistem upah yang diterapkan di UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) adalah sistem mingguan, disesuaikan dengan jam masuk dan hasil produksi.

4.2. Deskripsi Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 63 orang yang merupakan responden karyawan UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*).

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	51	80.95
Perempuan	12	19.05
Total	63	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa karyawan UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) didominasi oleh laki-laki.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30	16	25.40
31-40	23	36.51
41-50	18	28.57
>50	6	9.52
	63	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (36.51%), hal ini menunjukkan karyawan UD.

Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) didominasi oleh orang-orang yang usia produktif yang bersedia mengisi kuesioner dari peneliti.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SD	7	11.11
SMP	14	22.22
SMA	39	61.90
Diploma	1	1.59
S1	2	3.17
S2	0	0.00
Jumlah	63	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi SMA yaitu 39 orang (61.90%).

4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 63 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang

menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

4.3.1. Variabel Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Adapun tanggapan responden karyawan UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik pekerjaan

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Keanekaragaman keterampilan	0	0	6 (9.5%)	30 (47.6%)	27 (42.9%)	63 (100%)	4.33
2.	Identitas tugas	0	0	12 (19.0%)	37 (58.7%)	14 (22.2%)	63 (100%)	4.03
3.	Arti tugas	0	0	10 (15.9%)	38 (60.3%)	15 (23.7%)	63 (100%)	4.08

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total	Mean
		0	1	2	3	4		
4.	Otonomi	0	0	10 (15.9%)	41 (65.1%)	12 (19%)	63 (100%)	4.03
5.	Umpan balik	0	1 (1.6%)	12 (19.0%)	32 (50.8%)	18 (28.6%)	63 (100%)	4.06

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan pada indikator (1) Keanekaragaman keterampilan dengan nilai mean 4.33 serta responden yang setuju sebesar 47.6%, (2) Identitas tugas dengan nilai mean 4.03 serta responden yang setuju sebesar 58.7%, (3) Arti tugas dengan nilai mean 4.08 serta responden yang setuju sebesar 60.3%, (4) otonomi dengan nilai mean 4.03 serta responden yang setuju sebesar 65.1% dan (5) umpan balik dengan nilai mean 4.06 serta responden yang setuju sebesar 50.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik pekerjaan untuk indikator dengan nilai tertinggi adalah otonomi dan arti tugas sehingga karyawan merasa bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya di UD. Ben Unique Art (Central Antiq & Rustic Furniture).

4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik, karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres. Adapun tanggapan responden karyawan UD. Ben

Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Fisik

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Penerangan cahaya	0	0	9 (14.3%)	41 (65.1%)	13 (20.6%)	63 (100%)	4.06
2.	Sirkulasi udara	0	2 (3.2%)	8 (12.7%)	45 (71.4%)	8 (12.7%)	63 (100%)	3.94
3.	Tata warna	0	0	10 (15.9%)	41 (65.1%)	12 (19.0%)	63 (100%)	4.03
4.	kebisingan suara	0	0	10 (15.9%)	41 (65.1%)	12 (19.0%)	63 (100%)	4.03
5.	Kebersihan	0	0	11 (17.5%)	44 (69.8%)	8 (12.7%)	63 (100%)	3.95
6.	Ruang gerak dan keamanan	0	0	9 (14.3%)	43 (68.3%)	11 (17.5%)	63 (100%)	4.03

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan pada indikator (1) Penerangan cahaya dengan nilai mean 4.06 serta responden yang setuju sebesar 65.1%, (2) Sirkulasi udara dengan nilai mean 3.94 serta responden yang setuju sebesar 71.4%, (3) Tata warna dengan nilai mean 4.03 serta responden yang setuju sebesar 65.1%, (4) kebisingan suara dengan nilai mean 4.03 serta responden yang setuju sebesar 65.1% dan (5) Kebersihan dengan nilai mean 3.95 serta responden yang setuju sebesar 69.8% (6) Ruang gerak dan keamanan dengan nilai mean 4.03 serta responden yang setuju sebesar 68.3%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan fisik untuk indikator dengan nilai tertinggi adalah sirkulasi udara dan kebersihan sehingga karyawan merasa nyaman dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya di UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*).

4.3.3. Variabel Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, (Silaban,2012). Adapun tanggapan responden karyawan UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Konflik Kerja

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kesalahan komunikasi	0	0	3 (4.8%)	36 (57.1%)	24 (38.1%)	63 (100%)	4.33
2.	Perbedaan tujuan	0	0	11 (17.5%)	43 (68.3%)	9 (14.3%)	63 (100%)	3.97
3.	Perbedaan dalam penilaian atau persepsi	0	0	4 (6.3%)	34 (54.0%)	25 (39.7%)	63 (100%)	4.33
4.	Interdependensi aktivitas kerja	0	0	10 (15.9%)	41 (65.1%)	12 (19.0%)	63 (100%)	4.03
5.	Kesalahan dalam afeksi	0	0	4 (6.3%)	35 (55.6%)	24 (38.1%)	63 (100%)	4.32

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan pada indikator (1) Kesalahan komunikasi dengan nilai mean 4.33 serta responden yang setuju sebesar 57.1%, (2) Perbedaan tujuan. dengan nilai mean 3.97 serta responden yang setuju sebesar 68.3%, (3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi. dengan nilai mean 4.33 serta responden yang setuju sebesar 54.0%, (4) Interdependensi aktivitas kerja. dengan nilai mean 4.03 serta responden yang setuju sebesar 65.1%, (5) Kesalahan dalam afeksi dengan nilai mean 4.32 serta responden yang setuju sebesar 55.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja untuk indikator dengan nilai tertinggi adalah perbedaan tujuan dan Interdependensi aktivitas kerja sehingga karyawan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya di UD. Ben Unique Art (Central Antiq & Rustic Furniture).

4.3.4. Variabel Stress Kerja

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Maka hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan kondisi stres kerja karyawan untuk menjaga agar mereka tetap bisa produktif. Adapun tanggapan responden karyawan UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai stress kerja

No.	Indikator	Jumlah Skor					Total nilai	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Tuntutan tugas	0	0	3 (4.8%)	35 (55.6%)	25 (39.7%)	63 (100%)	4.35
2.	Beban kerja	0	1 (1.6%)	2 (3.2%)	31 (49.2%)	29 (46.0%)	63 (100%)	4.40
3.	Waktu kerja yang mendesak	0	3 (4.8%)	11 (17.5%)	36 (57.1%)	13 (20.6%)	63 (100%)	3.96
4.	Tanggung jawab pekerjaan	0	4 (6.3%)	11 (17.5%)	42 (66.7%)	6 (9.5%)	63 (100%)	3.76
5.	Konflik kerja	0	1 (1.6%)	2 (3.2%)	31 (49.2%)	29 (46.0%)	63 (100%)	4.40

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan pada indikator (1) Tuntutan tugas dengan nilai mean 4.35 serta responden yang setuju sebesar 55.6%, (2) Beban kerja. dengan nilai mean 4.40 serta responden yang setuju sebesar 49.2 %, (3) Waktu kerja yang mendesak. dengan nilai mean 3.96 serta responden yang setuju sebesar 57.1%, (4) Tanggung jawab pekerjaan, dengan nilai mean 3.76 serta responden yang setuju sebesar 66.7%, (5) Konflik kerja dengan nilai mean 4.40 serta responden yang setuju sebesar 49.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja untuk indikator dengan nilai tertinggi adalah Tanggung jawab pekerjaan dan Waktu kerja yang mendesak sehingga karyawan merasa ada tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya di UD. Ben Unique Art (*Central Antiq & Rustic Furniture*).

4.4. Analisis Uji Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013) hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Karakteristik pekerjaan	X1.1	0.506	>	0.244	Valid
	X1.2	0.357	>	0.244	Valid
	X1.3	0.5771	>	0.244	Valid
	X1.4	0.446	>	0.244	Valid
	X1.5	0.578	>	0.244	Valid
Lingkungan kerja fisik	X2.1	0.712	>	0.244	Valid
	X2.2	0.706	>	0.244	Valid
	X2.3	0.471	>	0.244	Valid
	X2.4	0.621	>	0.244	Valid
	X2.5	0.685	>	0.244	Valid
	X2.6	0.705	>	0.244	Valid
Konflik kerja	X3.1	0.658	>	0.244	Valid
	X3.2	0.458	>	0.244	Valid
	X3.3	0.839	>	0.244	Valid
	X3.4	0.565	>	0.244	Valid
	X3.5	0.752	>	0.244	Valid
Stress kerja	Y1	0.760	>	0.244	Valid

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
	Y2	0.922	>	0.244	Valid
	Y3	0.411	>	0.244	Valid
	Y4	0.329	>	0.244	Valid
	Y5	0.922	>	0.244	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	Karakteristik pekerjaan	0.727	>	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan kerja fisik	0.854	>	0.60	Reliabel
3.	Konflik kerja	0.839	>	0.60	Reliabel
4.	Stress kerja	0.847	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

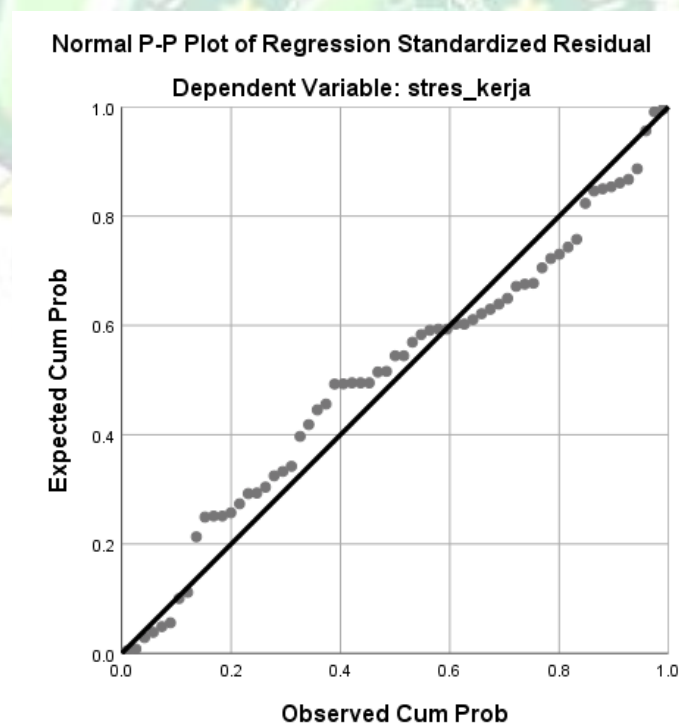
Dari tabel 4.9, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

4.5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.10
Tabel Multikolonieristas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik pekerjaan	.759	1.318
	Lingkungan kerja fisik	.696	1.437
	Konflik kerja	.877	1.140

a. Dependent Variable: stres_kerja

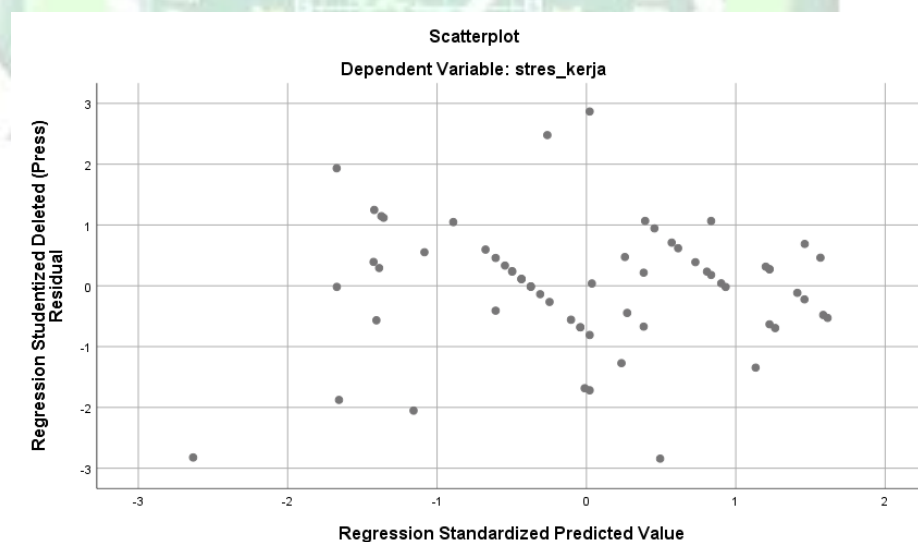
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai karakteristik pekerjaan 0.759 dan

VIF 1.318 untuk nilai lingkungan kerja fisik 0.696 dan VIF 1.437 untuk nilai konflik kerja 0.877 dan VIF 1.140. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.3
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.6. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Pengujian autokorelasi diperlukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2013). Berikut merupakan hasil dari uji autokorelasi menggunakan *DW-test*:

Tabel 4.3
Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,926

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.3 diperoleh nilai DW sebesar 1,508. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan cara melihat tabel DW pada jumlah sampel (n) ke 63 dan k=3. Maka diperoleh nilai dL sebesar 1,494 dan dU sebesar 1,693, serta $4-dU = 4-1,926=2,074$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai $du < dw < 4-du = 1,693 < 1,926 < 2,074$ yang berarti model penelitian

ini Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.

4.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan konflik kerja (X3) Variabel dependen adalah stress kerja (Y)

Tabel 4.12
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4,738	1,762		0,009
	karakteristik_pekerjaan	0,255	0,071	0,235	0,001
	lingkungan_kerja_fisik	0,144	0,068	0,146	0,039
	konflik_kerja	0,810	0,067	0,741	0,000
a. Dependent Variable: stres_kerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,738 + 0,255x_1 + 0,144x_2 + 0,810x_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar $-4,738$ dapat diartikan apabila karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan konflik kerja (X_3) Variabel dependen adalah stress kerja (Y) sebesar $-4,738$
2. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) bernilai positif sebesar $0,255$ artinya setiap kenaikan satu satuan karakteristik pekerjaan (X_1) akan meningkatkan stress kerja sebesar $0,255$ satuan sebaliknya setiap penurunan satu satuan karakteristik pekerjaan (X_1) akan menurunkan stress kerja sebesar $0,255$ dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai positif sebesar $0,144$ artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_2) akan meningkatkan stress kerja sebesar $0,144$ satuan sebaliknya setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_2) akan menurunkan stress kerja sebesar $0,144$ dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel konflik kerja (X_3) bernilai positif sebesar $0,810$ artinya setiap kenaikan satu satuan konflik kerja (X_3) akan meningkatkan stress kerja sebesar $0,810$ satuan sebaliknya setiap penurunan satu satuan konflik kerja (X_3) akan menurunkan stress kerja sebesar $0,810$ dengan anggapan bahwa variable lainnya tetap.

4.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 diterima.

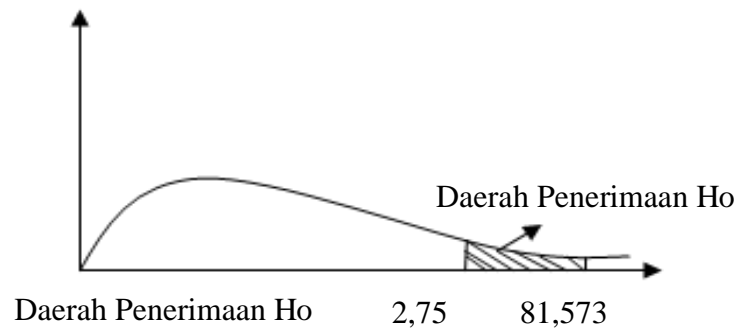
Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.13
Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,536	3	109,845	81,573	0,000 ^b
	Residual	79,448	59	1,347		
	Total	408,984	62			
a. Dependent Variable: stres_kerja						
b. Predictors: (Constant), konflik_kerja, karakteristik_pekerjaan, lingkungan_kerja_fisik						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.13. Menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 81,573 sedangkan untuk nilai F tabelnya sebesar 2,75. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($81,573 > 2,75$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0,000 < 0,05$) artinya variabel karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan konflik kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependen adalah stress kerja (Y).



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.4 Uji F

4.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-2,689	0,009
1 Karakteristik pekerjaan	3,575	0,001
Lingkungan kerja fisik	2,116	0,039
Konflik kerja	12,100	0,000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14, dapat dijelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja

fisik (X2) dan konflik kerja (X3) Variabel dependen adalah stress kerja (Y) secara parsial sebagai berikut:

4.7.1. Uji Statistik t Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stress Kerja

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap stress kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1) adalah sebesar 3,575 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,669 menggunakan uji satu arah. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,001. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3,575 > 1,669$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

4.7.2. Uji Statistik t Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stress Kerja

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap stress kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 2,116 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,669 menggunakan uji satu arah. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,039. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif

(2,116 > 1,669) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

4.7.3. Uji Statistik t Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa konflik kerja (X3) berpengaruh terhadap stress kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.14. diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja (X3) adalah sebesar 12,100 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,669 menggunakan uji satu arah. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,039. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($12,100 > 1,669$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya konflik kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

4.8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.15
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.806	.796	1.160	1,926
a. Predictors: (Constant), konflik_kerja, karakteristik_pekerjaan, lingkungan_kerja_fisik					
b. Dependent Variable: stres_kerja					

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

R^2 yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,806 dengan koefisien determinasi 0,796 Dengan demikian 79.6% variasi perubahan variabel stress kerja yang dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan konflik kerja (X3) Variabel dependen adalah stress kerja (Y) untuk 20,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stress Kerja

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik). Tuntutan tugas dan beban kerja yang terlalu banyak dapat

menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya (Robbins dan Judge, 2008). Hasil statistik menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan di bagian pengolahan kayu yang dianggap terlalu rumit dan membutuhkan tingkat kemampuan khusus sampai mereka menjadi tertekan dan akhirnya stress kerja yang mereka hadapi.

Senada dengan Agus Dwi Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja selain itu juga pada penelitian Raharjaan, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja melalui peran lingkungan kerja,

4.9.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stress Kerja

Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013). Sowmya dan Panchanatham (2011), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat

disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres. Hasil statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang meliputi suasana lingkungan kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, keamanan dan kenyamanan, toleransi, serta hubungan antar karyawan. Jika hal tersebut tidak sesuai dan mendukung karyawan dalam bekerja, bahkan menghambat maka akan menimbulkan tekanan bagi karyawan tersebut yang ujungnya akan menimbulkan stres kerja.

Senada dengan Agus Dwi Prasetyo (2018) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja senada dengan itu Sulaimiah, Santi Nururly, Joko Suprayetno, Ahyuddin Nasir (2018) juga menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

4.9.3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan

terjadinya pergeskan, sakit hati dan lain-lain. Konflik di dalam pekerjaan jugadi sebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik Di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusaahan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif. (Ahmad Yofandi,2017). Hasil statistik menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami konflik di dalam perusahaan dapat mengakibatkan konsekuensi yang tidak menguntungkan seperti stres kerja, kinerja buruk, dan tingkat produktivitas menurun. Konflik sangat berhubungan erat dengan stres kerja. Sehingga semakin tinggi konflik yang dialami oleh seseorang maka akan berdampak pada stres kerja yang tinggi.

Senada dengan Lovely Lady, Wahyu Susihono dan Ade Muslihati (2017) menjelaskan bahwa penyebab stress kerja diantaranya konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol senada dengan Ratu Erlina Gentari (2017) menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja.