

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Chia Jian Indonesia Furniture

PT. Chia Jian Indonesia Furniture merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang furniture sejak tahun 1996. PT. Chia Jian Indonesia Furniture beralamat di Desa Bandungsari, Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara. PT. Chia Jian Indonesia Furniture membuat produk furniture outdoor maupun indoor modern dengan kualitas dan bahan terbaik yaitu kayu jati yang dipilih langsung dari Tempat Penjualan Kayu (TPK) dan stainless alumunium, dengan tujuan utama untuk diekspor kedengan tujuan utama untuk diekspor ke Amerika, Prancis, Australia, Korea dan Malaysia. PT. Chia Jian Indonesia Furniture merupakan sebuah perusahaan besar dengan jumlah karyawan sebanyak 350 orang yang terbagi menjadi 17 bagian. PT. Chia Jian Indonesia Furniture melakukan kegiatan produksi berdasarkan atas pesanan yang diterima dari konsumen. Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. Chia Jian Indonesia Furniture selalu berusaha mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan kualitas produk yang baik dan tepat waktu sesuai keinginan konsumen. Untuk penerimaan pesanan PT. Chia Jian Indonesia Furniture memberlakukan sistem online dan Offline. PT. Chia Jian Indonesia Furniture tidak menganjurkan konsumen untuk melakukan pemesanan melalui media komunikasi seperti telepon atau email, dimaksudkan agar konsumen dapat melakukan negosiasi langsung dengan pihak perusahaan dan melihat langsung contoh produk yang dihasilkan serta mendeskripsikan rincian-rinciannya.

4.2.Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik- karakteristik responden, tujuan untuk menampilkan informasi- informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. deskriptif demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja pada karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	50	64,10%
Perempuan	28	35,89%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture yang menjadi responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (64,10%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (35,89%). Karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture lebih dominan laki-laki daripada perempuan karena laki-laki memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih kuat dibandingkan perempuan, sehingga lebih produktif ketika bekerja.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur (Th)	Frekuensi	Presentase
20 Th -35 Th	48	61,53%
>35 Th	30	38,46%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.2, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki karakteristik umur sekitar 20 th – 35 th sebanyak 48 orang (61,53%) dan karyawan yang memiliki umur >35 tahun sebanyak 30 orang (38,46%). Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Chia Jian Indonesia Furniture paling banyak berumur sekitar 20 th – 35 th karena pada masa itu masa produktif sesorang untuk aktif bekerja dan berkarya.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan status pernikahan sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	26	33,33%
Menikah	52	66,66%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.3, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki sudah menikah sebanyak 52 orang (66,66%) dan karyawan yang belum menikah sebanyak 26 orang (33,33%). Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Chia Jian Indonesia Furniture paling banyak sudah menikah.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	35	44,87%
SMA/SMK	43	55,12%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.4, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki status pendidikan terakhir SMA/ SMK sebanyak 43 orang (55,12%) dan karyawan yang memiliki satu pendidikan terakhir SMP

sebanyak 35 orang (44,87%) dan karyawan yang memiliki status pendidikan terakhir SD sebanyak 0 orang (0%). Hasil karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Chia Jian Indonesia Furniture paling banyak lulusan SMA/SMK.

4.2.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	46	58,97%
> 5 tahun	32	41,02%
Total	78	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.5, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki pengalaman bekerja di perusahaan selama > 5 tahun sebanyak 32 orang (41,02%). Sedangkan, karyawan yang memiliki pengalaman lama bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun sebanyak 46 orang (58,97%). Hal ini menunjukkan bahwa peneliti mengambil sampel responden yang memiliki pengalaman kerja yang lama dan berpengalaman di PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel

Kecerdasan Emosional (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Stres Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk jawaban responden dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1.

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kecerdasan Emosional

Indikator-indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terbagi atas 5 indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (*empaty*). Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kecerdasan emosional sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
KE1	34	170	30	120	14	42	0	0	0	0	332	4,25
KE2	31	155	32	128	12	36	3	6	0	0	325	4,16
KE3	31	155	31	124	12	36	3	6	0	0	321	4,11
KE4	34	170	32	128	12	36	0	0	0	0	334	4,28
KE5	33	165	31	124	11	33	3	6	0	0	328	4,20

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Saya bisa memahami apa penyebab timbulnya perasaan diri saya sendiri ketika pikiran saya mulai resah dan bimbang untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga bekerja pun tidak bisa fokus.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kecerdasan emosional untuk item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “ss” sebanyak 34 responden dengan skor 170. Artinya responden sangat setuju bahwa mereka bisa memahami apa penyebab

timbulnya perasaan diri sendiri ketika pikiran mulai resah sehingga bekerja tidak bisa fokus.

2. Saat melakukan pekerjaan yang deadline terkadang saya tidak bisa mengontrol emosi saya sendiri tapi saya masih bisa mengendalikan emosi itu sendiri. Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kecerdasan emosional untuk item pertanyaan kedua menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “s” sebanyak 32 responden dengan skor 128. Artinya responden setuju bahwa mereka bisa mengontrol atau mengendalikan emosi dia sendiri.

3. Kemampuan tetap optimis dalam melakukan pekerjaan itu sangat penting karena bisa lebih produktif dan lebih tepat saat mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kecerdasan emosional untuk item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “ss” sebanyak 31 responden dengan skor 155. Artinya responden sangat setuju bahwa mereka bisa melakukan pekerjaan dengan produktif dan tepat saat mengambil keputusan karena mereka menerapkan optimis dalam bekerja.

4. Dalam bekerja kita terlalu fokus pada diri kita sendiri atau pekerjaan sehingga kurang peka terhadap keadaan orang disekitar.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kecerdasan emosional untuk item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “ss” sebanyak 34 responden dengan skor 170.

Artinya responden sangat setuju bahwa mereka memang tidak peka dalam orang disekitar karena terkadang terlalu fokus dengan pekerjaan masing-masing.

5. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain begitu baik karena di PT.Chia Jian Indonesia Furniture teman-teman peka terhadap keadaan orang disekitar karena dengan begitu saya bisa menawarkan bantuan jika rekan kerja saya tengah merasa kewalahan saat mengerjakan sesuatu dengan begitu, orang tersebut akan merasa terbantu dengan keberadaan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kecerdasan emosional untuk item pertanyaan kelima menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “ss” sebanyak 33 responden dengan skor 165. Artinya responden sangat setuju bahwa kemampuan dalam berkomunikasi di PT.Chia Jian Indonesia Furniture baik dengan cara saling membantu teman yang sedang membutuhkan bantuan.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terbagi atas 4 indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
GK1	0	0	0	0	29	87	24	48	25	25	160	2,05
GK2	0	0	1	4	25	75	26	52	26	26	153	1,96
GK3	0	0	2	8	31	93	11	22	34	34	149	1,91
GK4	0	0	0	0	18	54	14	28	46	46	128	1,64

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan kelima menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “n” sebanyak 29 responden dengan skor 87. Artinya responden netral bahwa mereka senang dengan kepemimpinan yang selalu bersikap tegas.

2. Pemimpin ditempat kerja saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan kedua menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “n” sebanyak 26 responden dengan skor 52. Artinya responden netral bahwa mereka puas dengan kepemimpinan yang memberi motivasi karyawan untuk bekerja.

3. Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “sts” sebanyak 34 responden dengan skor 34. Artinya responden sangat tidak setuju karena bawahan tidak mungkin untuk diberikan kesempatan untuk memberi masukan.

4. Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan karyawan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel gaya kepemimpinan untuk item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “sts” sebanyak 46 responden dengan skor 46. Artinya responden sangat tidak setuju karena jarang atasan melakukan komunikasi dengan karyawannya.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Indikator-indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X3) terbagi atas 2 indikator yaitu suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
LK1	0	0	0	0	20	60	36	72	22	22	154	1,97
LK2	0	0	0	0	18	54	31	62	29	29	145	1,85

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Suasana kerja di PT. Chia Jian Indonesia Furniture memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel lingkungan kerja untuk item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “ts” sebanyak 36 responden dengan skor 72. Artinya responden tidak setuju bahwa mereka merasa kerja di PT. Chia Jian Indonesia

Furniture memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja.

2. Saya selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel lingkungan kerja untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “ts” sebanyak 31 responden dengan skor 62. Artinya responden tidak setuju bahwa mereka selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya.

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

Indikator-indikator dari variabel Stres Kerja (Y) terbagi atas 5 indikator yaitu tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, menurunnya tingkat personal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tingkat kesulitan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
SK1	10	50	33	132	23	69	12	24	0	0	275	3,52
SK2	11	55	42	168	22	66	3	6	0	0	295	3,78
SK3	9	45	31	124	32	96	6	36	0	0	301	3,85
SK4	15	75	39	154	22	66	1	1	1	1	297	3,80
SK5	17	85	30	120	30	90	1	1	0	0	296	3,79

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Target yang diberikan perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel stres kerja untuk item pertanyaan pertama diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “s” sebanyak 33 responden dengan skor 132. Artinya responden setuju bahwa target dan tuntutan tugas yang diberikan terlalu tinggi sehingga saya merasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaan tersebut.

2. Saya sulit untuk fokus sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel stres kerja untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “s” sebanyak 42 responden dengan skor 168. Artinya responden setuju bahwa saya sulit untuk fokus karena beban kerja yang diberikan banyak sehingga selalu terjadi kesalahan untuk melakukan pekerjaan.

3. Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel stres kerja untuk item pertanyaan ketiga diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “n” sebanyak 32 responden dengan skor 96. Artinya responden netral bahwa suara berisik dari lingkungan kerja tidak terlalu mengganggu konsentrasi.

4. Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel stres kerja untuk item pertanyaan keempat diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “s” sebanyak 39 responden dengan skor 154. Artinya responden setuju bahwa karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture merasa cemas dengan hasil pekerjaan mereka disebabkan timbulnya stres kerja karena

atasan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga karyawan tidak puas dengan hasilnya.

5. Dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan, saya sering sakit kepala

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel stres kerja untuk item pertanyaan kelima diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “s” sebanyak 30 responden dengan skor 120. Artinya responden setuju bahwa karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture saat dalam tekanan pekerjaan sering sakit.

4.4.Uji Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validasi merupakan pengujian dari penetapan instrument pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga tidak diragukan sebagai alat pengumpul data yang akurat terpercaya. Uji validasi dapat dikatakan valid sebagai instrument penelitian apabila koefisien korelasi yang dihasilkan (r hitung) lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, pada tingkat kepercayaan 95% atau toleransi kesalahan 5% (0,05).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 25.00*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat bahwa item kuesioner penelitian valid adalah kalau $r > r$ tabel, sehingga item soal dianggap valid jika memiliki nilai r lebih besar dari r tabel dan signifikansi < 0.05 . Pada penelitian ini dilakukan uji validitas kepada 78 sampel penelitian. R tabel untuk $N=78$ adalah 0.222 sehingga item soal dikatakan valid jika nilai r hitungnya lebih besar dari 0.222, Sedangkan uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian

bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:154).

Hasil uji validitas dengan korelasi produk moment untuk variabel kecerdasan emosional (X1) sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil uji validitas untuk variabel kecerdasan emosional

Item pertanyaan	R hiting	R tabel ($\alpha=5\%$,$df=78$)	Keterangan
1	0,942	0,222	Valid
2	0,713	0,222	Valid
3	0,808	0,222	Valid
4	0,937	0,222	Valid
5	0,925	0,222	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 3.2 untuk uji validitas pada variabel kecerdasan emosional (X1) yang terdiri dari 5 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari R tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=78$ yaitu 0,222 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional adalah valid.

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan

Item pertanyaan	R hiting	R tabel ($\alpha=5\%$,$df=78$)	Keterangan
1	0,589	0,222	Valid
2	0,630	0,222	Valid
3	0,379	0,222	Valid
4	0,327	0,222	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.11 untuk uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan (X2) yang terdiri dari 4 item pertanyaan, masing-

masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari R tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=78$ yaitu 0,222 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja

Item pertanyaan	R hiting	R tabel ($\alpha=5\%$, $df=78$)	Keterangan
1	0,769	0,222	Valid
2	0,784	0,222	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan pada table 4.12 untuk uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X3) yang terdiri dari 2 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari T tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=78$ yaitu 0,222 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah valid

Hasil uji validitas dengan korelasi produk momen untuk variabel stres kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil uji validitas untuk variabel stres kerja

Item pertanyaan	R hiting	R tabel ($\alpha=5\%$, $df=78$)	Keterangan
1	0,726	0,222	Valid
2	0,584	0,222	Valid
3	0,645	0,222	Valid
4	0,576	0,222	Valid
5	0,612	0,222	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan pada table 4.13 untuk uji validitas pada variabel stres kerja (Y) yang terdiri dari 5 item pertanyaan, masing-masing item

pertanyaan memiliki nilai R hitung (R pearson) lebih besar dari R tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=78$ yaitu 0,222 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel stres kerja adalah valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrument penelitian guna mengetahui kendala dan konsistensi alat ukur (indikator variable) pada koefisien apabila dilakukan pengukuran ulang. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan koefisien alpha (cronbach's alpha). Suatu koefisien dikatakan reliabel apabila mempunyai alpha lebih dari 0,6 (sekaran, 2006).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Apabila nilai *cronbach alpha* memiliki nilai > 0.6 , maka alat ukur dapat dikatakan reliabel. Tingkat reliabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 14
Indeks reliabilitas

Indeks Reliabilitas	Penafsiran Butir Soal
0,81 – 1	Sangat tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0 – 0,20	Sangat rendah

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,905	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,814	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,751	Reliabel
Stres Kerja	0,621	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.15, diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yaitu kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6

4.5. Hasil Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji prasyarat analisis atau sering disebut uji asumsi klasik merupakan uji yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas harus terpenuhi.

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali 2010). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS. Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut:

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika $\text{Asymp. Sig.} > \alpha (0,05)$

H_0 ditolak jika $\text{Asymp. Sig.} < \alpha (0,05)$

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

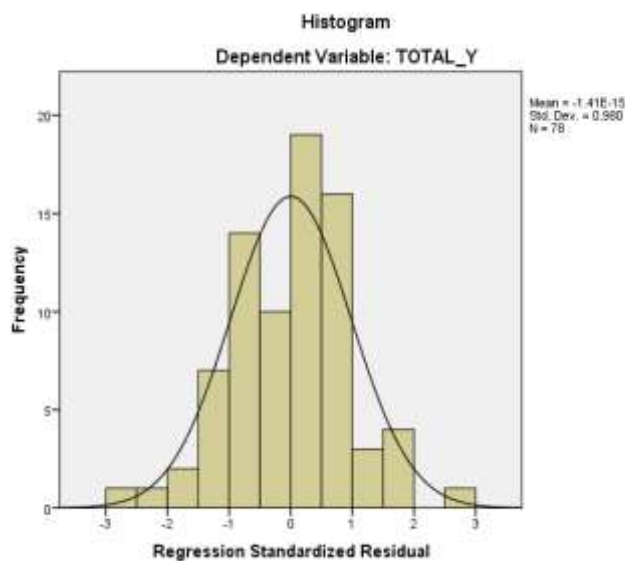
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.35437343
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.25, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai $\text{Asymp.Sig.}(2\text{-tailed})$ sebesar 0,200. Karena nilai $\text{Asymp.Sig.}(2\text{-tailed}) > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

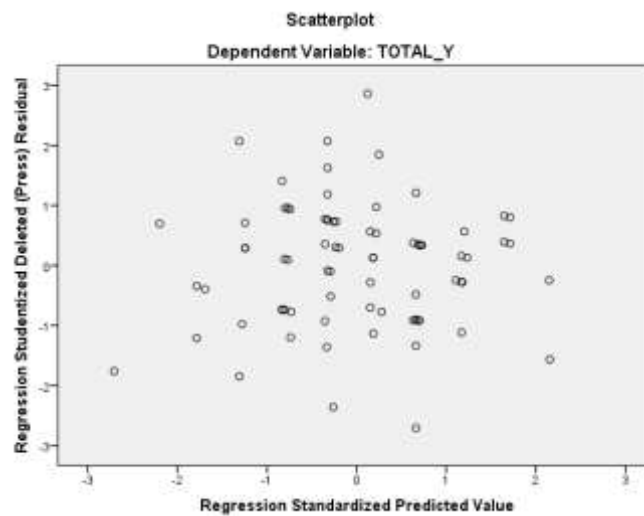


Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng. Hal ini secara subyektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data residual regresi berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2011). Jika data menyebar dari sumbu x dan y dan tidak membentuk pola maka dikatakan tidak terjadi heterokedasitas. Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat pada grafik 1.



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedasitas

4.5.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada eriode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali 2013). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau $DW < -4$.
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan $+4$ atau $-4 < DW < +4$.
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau $DW > 4$.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.377 ^a	.142	.107	2.402	2.035

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.25, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai durbin watson sebesar $2.035 > 1.741$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi.

4.5.4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian adanya multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 18
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.960	2.157		11.109	.000	
	TOTAL_X1	-.006	.078	-.009	-.080	.936	.987
	TOTAL_X2	-.457	.164	-.300	-2.781	.007	.999
	TOTAL_X3	-.486	.236	-.223	-2.063	.043	.988

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.25, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas

4.6. Model Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dari perhitungan SPSS diperoleh model persamaan regresi untuk pengaruh variabel independent yaitu kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependent yaitu Stres Kerja (Y) pada karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.960	2.157		11.109	.000
	TOTAL_X1	-.006	.078	-.009	-.080	.936
	TOTAL_X2	-.457	.164	-.300	-2.781	.007
	TOTAL_X3	-.486	.236	-.223	-2.063	.043

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.25, 2020.

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh konstanta (a) sebesar 23,960, koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (b1) sebesar -0,006, koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (b2) sebesar -0,457 dan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (b3) sebesar -0,486 Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,960 - 0,006X_1 - 0,457X_2 - 0,486X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diperoleh nilai sebesar 23,960 artinya jika kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja tidak mengalami perubahan maka nilai konstan dari stres kerja adalah sebesar 23,960
2. Angka koefisien variabel kecerdasan emosional adalah sebesar -0.006 bernilai negatif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan kecerdasan emosional akan menyebabkan perubahan pada stres kerja karyawan sebesar -0,006 satuan dengan arah yang berbeda.
3. Angka koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar -0,457 bernilai negatif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan gaya kepemimpinan akan menyebabkan perubahan pada stres kerja karyawan sebesar -0,457 satuan dengan arah yang berbeda.
4. Angka koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar -0,486 bernilai negatif, artinya setiap perubahan 1 (satu) satuan lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan pada stres kerja karyawan sebesar -0,486 satuan dengan arah yang berbeda.

4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap stres kerja (Y).

4.7.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap stres kerja PT. Chia Jian Indonesia Furniture. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sebaliknya H_a diterima.

Berikut ini hasil uji signifikansi parsial (Uji-t) dengan *software SPSS*

Tabel 4. 20
Hasil Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	23.960	2.157		11.109	.000
1	TOTAL_X1	-.006	.078	-.009	-.080	.936
	TOTAL_X2	-.457	.164	-.300	-2.781	.007
	TOTAL_X3	-.486	.236	-.223	-2.063	.043

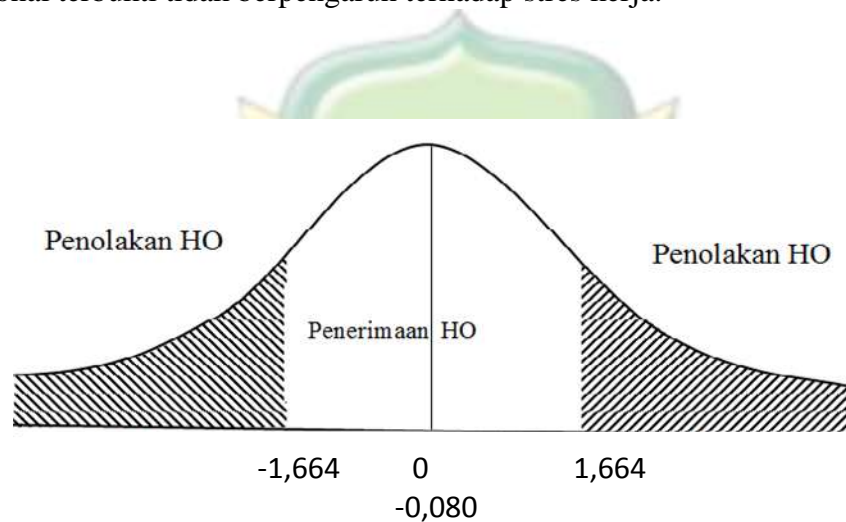
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.25, 2020.

Berdasarkan table diatas, hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

4.6.1.1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 penelitian ini berbunyi “kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja”. Berdasarkan table 4.20 diperoleh nilai t-hitung kecerdasan emosional sebesar $-0,080$ lebih kecil dari t-tabel $-1,664$ atau berada didaerah penerimaan H_0 dan nilai signifikansi sebesar $-0,936$ lebih besar dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **ditolak**, artinya bahwa kecerdasan emosional terbukti tidak berpengaruh terhadap stres kerja.



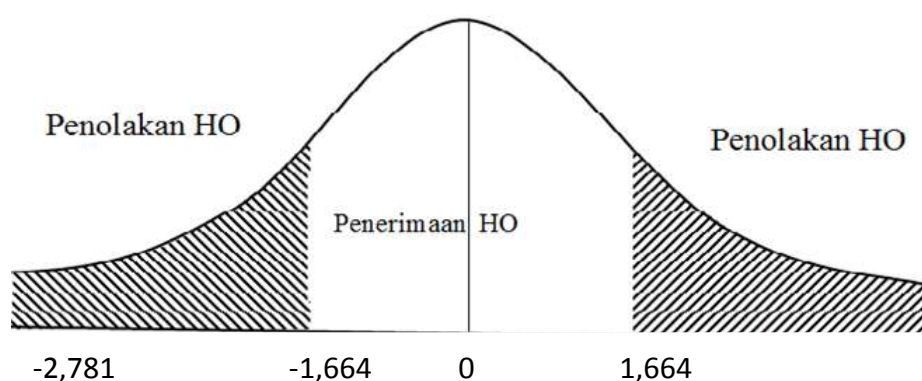
Gambar 4. 3 Uji-t Uji Dua Arah

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_a diterima dan H_0 diterima, yang berarti secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Chia Jian Indonesia Furniture

4.6.1.2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 penelitian ini berbunyi “Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja”. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai t-hitung gaya kepemimpinan sebesar $-2,781$ lebih besar dari t-tabel $1,664$ atau berada didaerah

penolakan H_0 dan nilai signifikansi sebesar sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima**, artinya bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

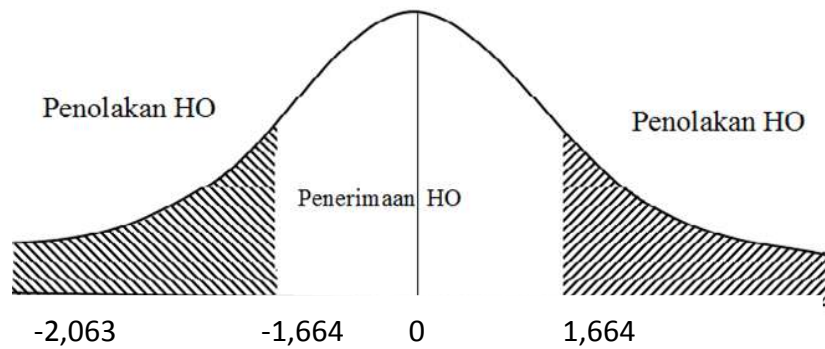


Gambar 4. 4 Uji-t Uji Dua Arah

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

4.6.1.3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 penelitian ini berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja”. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar -2,063 lebih kecil dari t-tabel 1,664 atau berada didaerah penolakan H_0 dan nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima**, artinya lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap stres kerja.



Gambar 4. 5 Uji-t Uji Dua Arah

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada PT. Chia Jian Indonesia Furniture

4.7.2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. 'Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan. Uji ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat α yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat α yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05 . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.21

Tabel 4. 21
Hasil Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.670	3	23.557	4.084	.010 ^b
	Residual	426.817	74	5.768		
	Total	497.487	77			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan/memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap stres kerja.

4.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau R Squared (R^2). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.22 dibawah:

Tabel 4. 22
Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.377 ^a	.142	.107	2.402	2.035

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai R^2 sebesar 0.107, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 10,7%.

4.9. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan utk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

4.9.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak yang berarti Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Chia Jian Indonesia Furniture.

Hasil penelitian ini membuktikan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang strtes kerja lebih disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dengan instrumen kuesioner yang berbunyi “Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja”. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik

maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan, sebaliknya ketika lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Bryant dan Malone (2015), menunjukkan bahwa ada hubungan yang tidak berpengaruh antara kecerdasan emosional dan stress kerja, penelitian Kakali and Rita (2013) juga menunjukkan ada hubungan yang tidak berpengaruh antara kecerdasan emosional dan stress kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan Darvish (2011) membuktikan bahwa kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stress kerja, penelitian menurut Karambut (2012), menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stress kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stress kerja akan semakin meningkat.

4.9.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Sres Kerja

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di PT. Chia Jian Indonesia Furniture. Sedangkan berdasarkan uji regresi linear berganda diketahui bahwa arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja adalah negatif. Hal ini berarti ketika gaya kepemimpinan semakin baik maka akan dapat menurunkan tingkat stress kerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang gaya kepemimpinan yang baik adalah ketika pemimpin selalu menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku sehingga para karyawan merasa senang dengan pemimpin yang selalu bersikap tegas.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, ketika gaya kepemimpinan semakin baik maka stres kerja juga mengalami penurunan. Ketika pimpinan tidak mampu mengambil keputusan dengan baik maka akan berdampak pada stres kerja karyawan di perusahaan yaitu stres kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian menurut Sri Dwina(2007) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja, Prayatna dan Subudi (2016), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja dan menurut Robbins dan Judge (2015), gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Robbins (2004), Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

4.9.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji-t berganda menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT.Chia Jian Indonesia Furniture.

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, ketika lingkungan kerja mengalami penurunan maka stres kerja juga mengalami

kenaikan. Ketika karyawan mengalami penurunan tingkat personal maka akan berdampak kepada stres kerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian penelitian yang dilakukan oleh Sindu Sutrisno(2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan signifikan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian menurut Sunyoto (2013), dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.

