

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambar Umum Obyek Penelitian

##### 1. Profil Bakpia Pathok 25 Yogyakarta

Bakpia sebenarnya berasal dari negeri Cina, aslinya bernama Tou Luk Pia, yang artinya adalah kue pia (kue) kacang hijau. Bakpia mulai diproduksi di kampung Pathok Yogyakarta, sejak sekitar tahun 1948. Waktu itu masih diperdagangkan secara eceran dikemas dalam besek tanpa label, peminatnya pun masih sangat terbatas. Proses itu berlanjut hingga mengalami perubahan dengan kemasan kertas karton disertai label tempelan.

Pada tahun 1980 mulai tampil kemasan baru dengan merek dagang sesuai nomor rumah, diikuti munculnya bakpia-bakpia lain dengan merek dagang nomer berlainan. Demikian pesatnya perkembangan "kue oleh-oleh" itu hingga mencapai *booming* sejak sekitar tahun 1992.

Produksi bakpia yang dilakukan oleh bapak Arlen Sanjaya (Bp Arlen Sanjaya adalah generasi penerus pembuat Bakpia Pathok 25 yang dahulu berasal dari bisnis keluarga) setiap harinya tidak tetap karena produk yang kami buat "Selalu Baru dan Hangat".

Perusahaan Bakpia Pathok "25" mempunyai 5 toko cabang yaitu 2 toko cabang di jalan AIP KS. Tubun dan 1 toko cabang di jalan

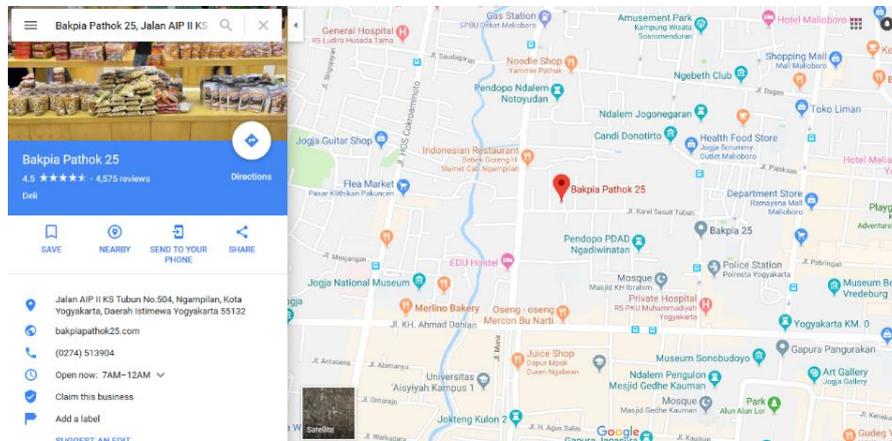
Bhayangkara,serta 2 toko dijalan Laksada Adisucipto (jalan ke arah kota Solo). Toko-toko cabang ini biasanya mengambil bakpia dari pusat produksi dengan merek dagang 25.

## **2. Visi dan Misi Bakpia Pathok 25 Yogyakarta**

Semua orang yang pergi ke Yogyakarta pasti akan membawa oleh-oleh khas yang salah satunya adalah Bakpia. Hal itu tidak dapat di pungkiri sekarang banyak sekali perusahaan bakpia yang ada di Yogyakarta salah satunya Bakpia Pathok 25 yang sudah lama merintis usaha yang bergerak di bidang kue basah. Adapun visi dan misi Bakpia Pathok 25 adalah

- a. Visi Bakpia 25
  - a) Menjadi produsen spesial oleh-oleh makanan khas Jogja baik lokal maupun nasional.
- b. Misi Bakpia 25
  - a) Selalu menjaga mutu atau kualitas produk yang dihasilkan
  - b) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen
  - c) Produk yang dihasilkan selalu mengedepankan kebersihan atau higienis.

### 3. Lokasi Bakpia Pathok 25



**Gambar 4.1 Lokasi Bakpia Pathok 25**

### 4. Hasil penyebaran kuisisioner

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 5 Juli 2018 sampai 15 Juli 2018. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan dengan mendatangi store dan tempat produksi bakpia 25 yang berada di daerah pathok Yogyakarta . Adapun jumlah kuesioner yang tersebar adalah sebanyak 40 kuesioner. Pada waktu pengambilan, peneliti hanya mendapatkan kuesioner sebanyak 36 kuesioner dan seluruh kuesione dapat digunakan dalam arti tidak ada yang cacat.

**Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Pada Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner dibagikan	40
Kuesioner kembali	36
Tingkat (%) kuesioner kembali	90 %
Kuesioner yang digunakan	36
Tingkat (%) kuesioner digunakan	100 %

Adapun jumlah karyawan yang akan menjadi responden penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan yang berdasarkan data karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Peneliti hanya diperbolehkan memberikan kuisisioner sebanyak 40 karena ada beberapa bagian yang tidak bisa untuk menjadi responden penelitian. Peneliti melakukan penyebaran dengan memberikan kuisisioner yang berikan kepada pihak perusahaan dan di bagikan oleh kepala bagian masing-masing bidang yang berada di perusahaan.

## **5. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan responden dari karyawan Bakpia Pathok 25 yang memiliki latar belakang yang beragam, jenis kelamin, umur dan lamanya karyawan bekerja. Berikut data lengkap responden:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden**

<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PRESENTASE</b>
<b>JENIS KELAMIN</b>		
Laki-laki	12	33,3%
Perempuan	24	66,7 %
Jumlah	36	100 %
<b>USIA</b>		
< 30 Tahun	27	75,0 %
30 – 40 Tahun	8	22,2 %
40 – 50 Tahun	1	2,8 %
> 50 Tahun	0	0 %
Jumlah	36	100 %
<b>LAMA BEKERJA</b>		
< 5 Tahun	30	83,3%
5 – 10 Tahun	4	11,1 %
11 – 15 Tahun	2	5,6 %
16 – 20 Tahun	0	0 %
> 20 Tahun	0	0%
Jumlah	39	100 %

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan untuk dengan jumlah 24 orang dengan presentase 66,7%. Pada kriteria umur mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun dengan presentase 75%. Sedangkan untuk kategori lama bekerja mayoritas responden bekerja kurang dari 5 (lima ) tahun dengan presentase 83,3%.

## **B. Hasil Uji Kualitas Instrumen Data**

### **1. Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 36 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

Berikut ini adalah hasil uji validitas:

#### **a. Uji Validitas Kinerja**

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 36 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai kinerja karyawan adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan**

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,924	0,000	Valid
2	0,912	0,000	Valid
3	0,933	0,000	Valid
4	0,912	0,000	Valid
5	0,925	0,000	Valid
6	0,898	0,000	Valid
7	0,912	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 7 (tujuh) item kuesioner dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

#### **b. Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 36 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai kepuasan kerja adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan

yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja**

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,927	0,000	Valid
2	0,929	0,000	Valid
3	0,924	0,000	Valid
4	0,921	0,000	Valid
5	0,912	0,000	Valid
6	0,941	0,000	Valid
7	0,887	0,000	Valid
8	0,937	0,000	Valid
9	0,898	0,000	Valid
10	0,922	0,000	Valid
11	0,948	0,000	Valid
12	0,920	0,000	Valid
13	0,932	0,000	Valid
14	0,942	0,000	Valid
15	0,938	0,000	Valid
16	0,956	0,000	Valid
17	0,927	0,000	Valid
18	0,952	0,000	Valid
19	0,931	0,000	Valid
20	0,944	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner kepuasan kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 20 (dua puluh) item kuesioner dari variabel kepuasan kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

**c. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 36 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai lingkungan kerja adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja**

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterang
1	0,907	0,000	Valid
2	0,932	0,000	Valid
3	0,907	0,000	Valid
4	0,874	0,000	Valid
5	0,907	0,000	Valid
6	0,906	0,000	Valid
7	0,900	0,000	Valid
8	0,903	0,000	Valid
9	0,895	0,000	Valid
10	0,892	0,000	Valid
11	0,924	0,000	Valid
12	0,898	0,000	Valid
13	0,893	0,000	Valid
14	0,915	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner lingkungan kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 14 (empat belas) item kuesioner dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

#### d. Uji Validitas Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 36 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai stres kerja adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja**

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,955	0,000	Valid
2	0,952	0,000	Valid
3	0,957	0,000	Valid
4	0,956	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner stres kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 4 (empat) item kuesioner dari variabel stres kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

## 2. Uji Realibilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 36 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,968	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,992	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,982	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,968	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas dari 36 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan di dalam kuisisioner reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Persamaan ( H1= Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan H2= Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja )

#### a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang di pakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### a) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8 Uji Normalitas**

<i>Asym . Sig . (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,996	> 0,05	Normal

Sumber = Lampiran 8

**b) Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Strandart	Keterangan
Stres Kerja	0,286	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,052	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber = Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastitas.

**c) Uji Multikolineartias**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance ( $\alpha$ ).

**Tabel 4.10 Uji Multikolineartias**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Standar Tolerance</i>	VIF	Standar VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,807	> 0,10	1,240	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Lingkungan Kerja	0,807	> 0,10	1,240	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias

Sumber = Lampiran 10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas tidak terjadi karena tolerance value > 0,10 atau VIF < 10.

**b. Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
Stres Kerja	- 0, 356	- 3,772	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0, 657	6,969	0,001	Signifikan
F Hitung	53.249			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,749			

Sumber = Lampiran 11

**c. Uji Hipotesis**

**a) Uji Regresi Parsial (uji t)**

**i. Stres Kerja**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,772 koefisien regresi (beta) - 0,356 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan semakin rendah Stres kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

**ii. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,969 koefisien regresi (beta) 0,657

dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan semakin bagus Lingkungan Kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja.

**b) Uji Regresi Simultan (uji f)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 53,429 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F di mana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kepuasan Kerja.

**c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besar pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,749. Artinya, 74,9% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

**2. Persamaan 2 ( H3= Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, H4= Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan H5= Kepuasan Kerja terhadap Kinerja)**

**a. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas

**a) Uji Normalitas**

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,296	> 0,05	Normal

Sumber = Lampiran 12

### b) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Strandart	Keterangan
Stres Kerja	0,952	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,748	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,226	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber = Lampiran 13

### c) Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance ( $\alpha$ ).

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolineartias**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Standar Tolerance</i>	VIF	Standar VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,564	> 0,10	1,774	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Lingkungan Kerja	0,326	> 0,10	3,064	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Kepuasan Kerja	0,237	> 0,10	4,227	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias

Sumber = Lampiran 14

**b. Hasil Uji Regresi Berganda Stres Kerja ,Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut: Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
Stres Kerja	-0.243	-2.135	0.041	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.118	2.053	0.048	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.186	3.792	0.001	Signifikan
F Hitung	54.964			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,822			

Sumber = Lampiran 15

**c. Uji Hipotesis**

**a) Uji Regresi Parsial (uji t)**

**i. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.053 koefisien regresi (beta) 0.118 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,041. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**ii. Stres Kerja**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.135 koefisien regresi (beta) -0.243 dengan probabilitas (p) = 0,048. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Stes Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu menurunkan kinerja karyawan.

**iii. Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.792 koefisien regresi (beta) 0.186 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu menurunkan kinerja karyawan.

**b) Uji Regresi Simultan (uji f)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 54,964 dengan probabilitas  $(p) = 0,000$ . Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas  $(p) \leq 0,05$ , Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

**c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besar pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,822. Artinya, 82,2% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja.

**d. Hasil Uji Path Analysis**

**a) Pengaruh Tidak Langsung Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengalikan nilai koefisien antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut :

- i. Koefisien Regresi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0.243
- ii. Koefisien Regresi Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar -0,356
- iii. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,186
- iv. Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:  $-0,356 \times 0,186 = -0,066$

**b) Pengaruh Tidak Langsung Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien

dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut :

- i. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,118
- ii. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,657
- iii. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,186
- iv. Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:  $0,657 \times 0,186 = 0,122$

### **3. Pembahasan**

#### **a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bakpia Pathok25**

Hipotesis 1 menduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan bakpia pathok 25 merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya karena banyaknya tuntutan yang diberikan perusahaan yang membuat suasana kerja yang berada di perusahaan tidak kondusif. Suasana bertambah tidak kondusif

ketika banyak permintaan bakpia yang harus di buat untuk waktu yang cepat.

Karyawan bakpia pathok 25 yang sedang terlalu tertekan akan pekerjaannya akan merasa gelisah dalam bekerja dan tidak bisa fokus dalam melaksanakan tugasnya. Dengan karyawan yang merasa gelisah dalam bekerja tidak dapat mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal yang seharusnya dapat melampaui target yang diberikan oleh perusahaan menjadi tidak bisa. Kegelisahan yang terjadi akan semakin kuat muncul ketika karyawan yang bekerja didalam satu bidang/defisi dapat memproduksi dengan stabil sedangkan dia tidak bisa seperti rekan kerja yang lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bakpia Pathok 25**

Hipotesis 2 menduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan bakpia pathok 25 merasakan kebijakan perusahaan yang membuat lingkungan kerja yang sangat nyaman agar semua karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Semua aspek yang menunjang pekerjaannya sangat di perhatikan oleh perusahaan agar semua karyawan merasakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa sangat puas dengan kebijakan yang diberikan perusahaan untuk selalu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja.

Penggunaan warna pada tembok yang berada di bakpia pathok 25 juga sangat *netral* yang membuat semua orang yang berada di dalam daerah perusahaan sangat tidak mengganggu pandangan yang membuat kondisi kerja lebih santai. Perpaduan warna yang digunakan dibuat sangat menarik agar semua yang berada didalam merasakan nyaman dengan warna yang digunakan agar tidak mengganggu kondisi kerja para karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda dan Agung Wahyu Handaru (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan kerja.

**c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25**

Hipotesis 3 menduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan bakpia pathok 25 merasa tertekan dengan target yang diberikan oleh perusahaan. target yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa stress akan hal tersebut dan membuat hasil kualitas kerja tidak bisa maksimal. Individu hanya mementingkan kuantitas yang dibuat tidak mementingkan kualitas barang yang dibuat.

Karyawan baru yang ada di bakpia pathok 25 kebanyakan adalah orang-orang yang baru lulus sekolah yang kebanyakan belum mempunyai pengalaman kerja sama sekali. Kebanyakan karyawan yang baru merasakan frustrasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena belum adanya pengetahuan yang didapat dari bidang tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok25**

Hipotesis 4 menduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan yang bekerja di bakpia pathok 25 di berikan lingkungan kerja yang sangat nyaman dalam bekerja. Perusahaan berharap dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Saat ini perusahaan merasakan dampak dari keputusan tersebut yang mengakibatkan produktifitas tinggi.

Hubungan antar pegawai yang berada di bakpia pathok 25 sangatlah baik karena karyawan yang bekerja kebanyakan tinggal di wilayah yang sama jadi lebih mengenal satu sama lain dan ketika mempunyai kesulitan tidak malu untuk bertanya. Tidak dapat dipungkiri ketika hubungan antar pegawai sangat bagus akan memiliki *team work* yang bagus pula karena saling membantu satu sama lain tidak membedakan pegawai baru maupun lama.

Penelitian ini sejalan dengan Aldo Herlambang ,Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan dan Eko Nurtjahjono

(2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

e. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25**

Hipotesis 5 menduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan yang merasakan aman karena semua peralatan yang digunakan sesuai dengan *standart* yang ada jadi mengurangi resiko kecelakaan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan leluasa sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan dan dapat mengeluarkan potensi yang dimiliki tanpa takut terjadi sesuatu.

Teknik pengawasan yang bagus dengan contoh defisi produksi yang tempat pembuatan bakpia dapat dilihat konsumen yang membuat para pekerja lebih disiplin dalam melakukan semua pekerjaannya dan dapat mengerjakan sesuatu dengan hati-hati dan selalu melihat kualitas bakpia yang dibuat.

Penelitian ini sejalan dengan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**f. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,243 sedangkan nilai koefisien stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,066 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi atau intervening antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Stres kerja muncul di saat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya yang membuat karyawan tidak bisa mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal.

**g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,118 sedangkan nilai koefisien Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,122 yang artinya Kepuasan kerja mampu memediasi atau intervening antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.