

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1968, ketika pemerintah Indonesia mengumumkan insentif pajak baru bagi produsen lokal, Mr Lucas Sasmito menyadari kesempatan akan kehadirannya di dunia industri. Ia mendirikan PT Pan Asia Rubber memproduksi spons karet dan sandal. Merek sandal “Lily” cepat menjadi nama barang yang dipegang di Indonesia. Pada tahun 1979 perusahaan yang sekarang disebut PT Panarub Industry telah diversifikasi ke sepatu olahraga. Berkat fokus yang kuat pada kualitas, PT Panarub Industry berhasil mengeksport produknya ke pasar negara maju seperti Eropa dan Amerika Serikat.

Pada tahun 1988 Panarub membentuk kemitraan bisnis dengan merek Adidas. Hal ini merupakan tonggak utama bagi perusahaan dan segera didirikan itu kompetensi di bidang manufaktur barang mewah, dan sepatu sepak bola yang berkualitas. Akibatnya, Panarub ditunjuk sebagai Football Centre khusus untuk merek Adidas.

Sekarang dipimpin oleh putra Bapak Lucas, Hendrik Sasmito, Panarub telah berkembang menjadi 25 lini produksi berteknologi tinggi dengan lebih dari 11.000 karyawan yang terampil memproduksi sepatu profesional berkualitas untuk para atlet di seluruh dunia.

Beberapa kontribusi yang paling berkesan adalah pengenalan Adidas model “Predator” pada Piala Dunia 2002 di Korea dan pengenalan Adidas model “Tunit” pada Piala Dunia 2006 di Jerman, dimana kedua model tersebut menghasilkan kesuksesan yang tak terbayangkan. Output manufaktur Panarub telah tumbuh terus setiap tahun, dan pada tahun 2011 Panarub menghasilkan lebih dari 12,6 juta pasang sepatu untuk pasar dunia.

PT Indokarya Gemilang berdiri sejak Februari 2015 yang berjumlah 2000 karyawan. PT Indokarya Gemilang yang beralamatkan di Jalan Cendrawasih No.06 KM 20 Desa Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Saat ini PT Indokarya Gemilang hanya memproduksi sepatu bermerek Adidas.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Customer Focus (Fokus pada Pelanggan), *Sportmanship* (Sportivitas), *Proactive* (Proaktif), *Enthusiasm* (Antusiasme), and *Social Responsibility* (Tanggung Jawab Sosial).

3. Struktur Organisasi PT Bintang Indokarya Gemilang

(Lampiran)

4. Kebijakan SDM

1. Sistem *Recruitment* Karyawan

Perekrutan karyawan merupakan kegiatan yang ditimbulkan dari adanya implikasi penambahan kebutuhan tenaga kerja. Disamping itu perekrutan merupakan hal mutlak yang harus

dijalankan demi tercapainya keseimbangan dalam melaksanakan kegiatan produksi. PT Indokarya Gemilang

2. Jam Kerja Karyawan

Perusahaan menyusun program kerja untuk karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditentukan sehingga pabrik dapat beroperasi secara maksimal. Mencapai kualitas yang tinggi, diperlukan adanya rancangan sistem kerja yang disesuaikan dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Rancangan kerja yang efektif dilihat dari adanya pengaturan jam kerja yang diatur oleh pihak perusahaan. Melalui rotasi pekerjaan yang dilakukan melalui pergantian shift yang diharapkan dapat membantu menghilangkan kejenuhan karena bekerja sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih efisien. PT Bintang Indokarya Gemilang menerapkan shift dan non shift kerja pada karyawan, namun shift kerja tersebut hanya diterapkan pada bagian produksi (*cutting*) dan bagian produksi lainnya yaitu *sewing*, *assembling* tidak diterapkan shift kerja. Pengaturan waktu kerja yang berlaku pada PT Bintang Indokarya Gemilang sebagai berikut:

1) Bagian Produksi (*cutting*)

Shift I : 07.00 – 15.00 WIB

Shift II : 15.00 – 23.00 WIB

Shift III : 23.00 – 06.00 WIB

2) Bagian Office dan non shift

Senin-Jumat : 07.00 – 16.00 WIB

Sabtu : 07.00 – 12.00 WIB

5. Peraturan dan Kebijakan Perusahaan

1. Seleksi dan Penerimaan Karyawan

(1) Perusahaan melalui Departemen HR menyelenggarakan proses seleksi dan penerimaan karyawan tanpa diskriminasi.

(2) Perusahaan tidak memungut biaya apapun dalam proses seleksi dan penerimaan karyawan.

2. Pengembangan Karir

(1) Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan kinerja dan kompetensinya (baik kompetensi teknis, manajerial maupun umum), dan bukan berdasarkan diskriminasi.

3. Pelatihan dan Pengembangan

(1) Perusahaan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas serta kinerja terhadap pekerjaan.

(2) Program pelatihan dan pengembangan diselenggarakan dengan mengacu kepada standar kompetensi kerja, dimana dalam pelaksanaannya dapat dilakukan secara internal

maupun eksternal serta didukung penerapannya ditempat kerja masing-masing oleh Atasan yang bersangkutan.

- (3) Selama mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang dipersyaratkan dan diwajibkan oleh perusahaan, karyawan akan tetap dibayarkan gajinya.

4. Anti Diskriminasi dan Intimidasi

- (1) Diskriminasi adalah perlakuan terhadap karyawan berdasarkan pada karakter pribadi atau kepercayaan/agama, ras, asal negara, jenis kelamin, umur, kondisi cacat, status pernikahan, status orang tua, keanggotaan perhimpunan atau serikat pekerja/buruh, orientasi seksual atau pendapat politik.
- (2) Intimidasi adalah tindakan menakut-nakuti atau memaksa orang atau pihak lain berbuat sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginannya termasuk gertakan, ancaman.
- (3) Setiap karyawan sederajat dalam martabat dan haknya dan berhak atas semua hak dan kebebasan. Setiap karyawan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan intimidasi dari pengusaha/perusahaan.

5. Anti Kekerasan dan Pelecehan

- (1) Bebas dari penyiksaan, penghukuman atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan derajat atau martabat kemanusiannya.

- (2) Memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (3) Diperlakukan secara terhormat dan bermartabat, tidak dikenakan pelecehan fisik, seksual, psikologis atau lisan apapun.

6. Anti Tindakan Pembalasan

- (1) Setiap karyawan bebas dari tindakan pembalasan terhadap mereka termasuk apabila karyawan menyampaikan informasi yang benar dan jujur atau keprihatinan mereka kepada Manajemen atau pihak lainnya.
- (2) Tidak ada tindakan pembalasan ataupun konsekuensi negatif apapun, baik berupa tindakan diskriminasi maupun perlakuan yang tidak adil baik terhadap karyawan yang melaporkan permasalahan yang dialami di tempat kerja atau memberikan masukan dengan cara yang baik kepada pihak manajemen pabrik, maupun berpartisipasi dalam interview karyawan pada audit *compliance*.

7. Kebebasan Berserikat

- (1) Perusahaan mengakui dan menghargai hak karyawan untuk berserikat dan berorganisasi didalam perhimpunan yang dipilihnya sendiri dan melakukan tawar menawar secara kolektif. Karyawan dan serikat pekerja mempunyai fungsi

menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis serta ikut memajukan perusahaan.

- (2) Setiap karyawan berhak untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan / atau menjalankan atau tidak menjalankan serikat pekerja/buruh sebagaimana tertuang dalam UU No.21/2000 tentang Serikat Pekerja.

8. Kebebasan Begerak

- (1) Memiliki akses ke fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan, seperti kamar mandi/toilet, air minum, tempat-tempat beribadah atau poliklinik perusahaan pada saat karyawan membutuhkan fasilitas tersebut.
- (2) Memiliki akses untuk keluar dari kawasan produksi atau pabrik dengan mengikuti prosedur yang berlaku.

9. Waktu Kerja

- (1) 7 (tujuh) dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- (2) 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- (3) Kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan adalah secara sukarela dan tidak boleh ada paksaan maupun tindakan intimidasi dari pihak manapun;
- (4) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam satu hari dan/atau 14 (empat) jam dalam 1 (satu) minggu pada hari kerja;
- (5) Istirahat diberikan sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- (6) Selama jam istirahat karyawan tidak diperkenankan melakukan proses kerja terutama di area produksi. Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan jam istirahat dengan sebaik-baiknya.

10. Tenaga Kerja Anak

- (1) Perusahaan tidak mempekerjakan Tenaga Kerja Anak, yaitu tenaga kerja yang bekerja dibawah usia 15 (lima belas) tahun.

11. Tenaga Upah dan Tunjangan

- (1) Penetapan upah karyawan ditetapkan dalam skala/struktur upah yang disusun berdasarkan analisa jabatan, uraian jabatan dan evakuasi masing-masing jabatan.
- (2) Tidak ada tindakan diskriminasi dalam penetapan dan pemberian upah karyawan.

- (3) Upah karyawan dibayarkan secara utuh sesuai dengan ketentuan pengupahan yang berlaku dan dibayarkan dalam rentang waktu 7-10 hari dari periode pembayaran.
- (4) Perusahaan menerapkan prinsip transparansi dalam pemberian upah karyawan dengan menerbitkan slip gaji dari masing-masing karyawan yang berisi uraian detail pendapatan yang diterima karyawan.

12. Komunikasi Antara Manajemen dan Karyawan

- (1) Semua karyawan tanpa terkecuali, memiliki hak yang sama atas kebebasan menyampaikan pendapat, keluhan serta permasalahan terkait dengan kondisi tempat kerja kepada wakil dari manajemen;
- (2) Manajemen secara terbuka menerima pendapat dan masukan yang disampaikan oleh karyawan, serta memberi respon/tanggapan dan menindaklanjuti permasalahan yang disampaikan karyawan.

13. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

- (1) Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan minimal 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan secara transparan, dimana karyawan berhak mengetahui hasil penilaian prestasi kerjanya sebagai bahan perbaikan kinerja karyawan yang bersangkutan

- (3) Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan tanpa diskriminasi, artinya proses penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria yang objektif dan bukan berdasarkan unsur diskriminasi.

14. Tindakan Pendisiplinan Karyawan

- (1) Perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin terhadap setiap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.
- (2) Tindakan disiplin dilakukan mengacu kepada peraturan perusahaan serta sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.
- (3) Tindakan disiplin tidak diberikan dalam bentuk tindakan kekerasan dan pelecehan, baik berupa pelecehan lisan, fisik, seksual maupun psikologis.
- (4) Tidak ada diskriminasi dalam pemberian tindakan pendisiplinan kepada karyawan.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin (*Gender*), pendidikan terakhir, dan lama bekerja karyawan. Karyawan yang menjadi responden penelitian ini berjumlah 59 orang yang bertugas di bagian produksi (*cutting, sewing, assembling, finishing*) PT. Bintang Indokarya Gemilang. Untuk lebih jelasnya mengenai data responden dapat dilihat pada karakteristik berikut

ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besarnya dalam jumlah dan presentase.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	36	38,99 %
		Perempuan	23	61,01 %
Total				100 %
2.	Usia	19-21	17	28,82 %
		22-25	30	50,85 %
		> 25	12	20,33 %
Total				100 %
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	39	66,10 %
		SMK	20	33,90 %
Total				100 %
4.	Lama Bekerja	6-9 bulan	34	57,62 %
		10-12 bulan	25	42,38 %
Total				100 %

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari tabel 4.1. dapat dilihat dari 59 responden diperoleh frekuensi responden jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang dengan presentase 38,99 %, dan frekuensi responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan presentase 61,01 %.

Dari 59 responden diperoleh frekuensi responden usia 19-21 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 28,82 %, frekuensi responden usia 22-25 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 50,85 %, dan frekuensi responden usia > 25 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 20,33 %.

Dari 59 responden diperoleh frekuensi responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 39 orang dengan presentase 66,10 %, dan frekuensi responden pendidikan terakhir SMK sebanyak 36 orang dengan presentase 33,90 %.

Dari 59 responden diperoleh frekuensi responden dengan lama bekerja 6-9 bulan sebanyak 34 orang dengan presentase 42,38 %, dan frekuensi responden dengan lama bekerja 10-12 bulan sebanyak 36 orang dengan presentase 42,38 %.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum, Ghozali (2011). Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran responden, khususnya variabel – variabel dalam penelitian ini, yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adapun cara untuk menentukan besarnya interval kelas (*i*), yaitu

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyak kelas}}$$

Range = angka terbesar – angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Range = 5 – 1 = 4

Banyaknya kelas = 5

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,8$$

1 – 1,8 = Sangat rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,3 = Tinggi

4,4 – 5 = Sangat tinggi

Berikut adalah hasil output statistik deskriptif menggunakan program SPSS 22:

1. Kinerja karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Hasil kerja sesuai dengan target	75	2	5	3,77	0,709
Hasil kerja sesuai dengan kuantitas	75	3	5	3,91	0,774
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	75	2	5	4,01	0,951
Hasil kerja sesuai dengan kualitas	75	2	5	3,92	0,866
Dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat	75	3	5	3,84	0,754
Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	75	3	5	3,79	0,664
Menyelesaikan pekerjaan	75	3	5	4,00	0,593

tepat waktu					
Waktu yang diberikan sesuai dengan kemampuan	75	2	5	3,73	1,044
Biasa lembur agar pekerjaan selesai tepat waktu	75	1	5	3,67	0,963
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu	75	2	5	3,87	0,844
Mean				3,851	

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 3,851 dengan skor minimum pada item pernyataan Y9 yaitu saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu dan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa nilai 3,851 termasuk nilai yang tinggi berdasarkan interval kelas (*i*), sedangkan skor maksimum pada item pernyataan Y7 yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan standar deviasi tertinggi 1,044 dan terendah 0,593.

2. Stres Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat dari tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Terhindar dari stres karena beban kerja yang adil	75	1	5	3,28	0,798
Terhindar dari stres karena sikap pimpinan yang adil	75	1	5	3,08	0,767
Terhindar dari stres karena waktu yang diberikan sudah adil	75	1	5	3,28	0,815
Terhindar dari stres karena	75	1	5	2,97	0,930

peralatan kerja sudah memadai					
Terhindar dari stres kerja karena tidak ada konflik dengan atasan	75	1	5	2,91	1,164
Terhindar dari stres karena upah yang diterima adil	75	2	5	3,23	0,831
Tidak stres karena tidak memiliki masalah pribadi	75	1	5	3,91	1,068
Mean				2,266	

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 2,266 dengan skor minimum pada item pernyataan X5 yaitu saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya dan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa nilai 2,266 termasuk nilai yang rendah berdasarkan interval kelas (*i*), sedangkan skor maksimum pada item pernyataan X7 yaitu saya tidak stres di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya. Dengan standar deviasi tertinggi 1,164 dan terendah 0,767.

3. Motivasi Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Menikmati tantangan yang sulit	75	2	5	3,65	0,707
Ingin tahu kemajuan yang telah dicapai	75	3	5	3,99	0,647
Suka menetapkan dan mencapai tujuan	75	1	5	3,93	0,723

Menikmati kepuasan dari tugas yang sulit	75	1	5	3,73	1,044
Menikmati persaingan dan kemenangan	75	1	5	3,45	1,031
Menikmati tanggung jawab	75	3	5	3,95	0,613
Suka memengaruhi orang lain	75	1	5	3,13	0,963
Membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja	75	2	5	4,11	0,628
Menikmati menjadi bagian kelompok	75	2	5	3,81	0,672
Menikmati bekerja sama dari pada bekerja sendiri	75	3	5	3,69	0,805
Mean				3,744	

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 3,744 dengan skor minimum pada item pernyataan M5 yaitu saya menikmati persaingan dan kemenangan dan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa nilai 3,744 termasuk nilai yang tinggi berdasarkan interval kelas (*i*), sedangkan skor maksimum pada item pernyataan M8 yaitu saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja. Dengan standar deviasi tertinggi 1,044 dan terendah 0,628.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Ghazali (2011). Indikatornya adalah bila nilai

korelasi signifikannya $< 0,05$. Sehingga Peneliti menilai validitas kuesioner dari nilai korelasi, jika nilainya lebih kecil dari 0,05 maka item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya lebih dari 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak valid. Peneliti menguji validitas pertanyaan dari 75 responden dengan 27 item pertanyaan. Berikut adalah hasil output uji validitas menggunakan program SPSS 22 :

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan			
KK.1	0,750	0,00	Valid
KK.2	0,711	0,00	Valid
KK.3	0,755	0,00	Valid
KK.4	0,631	0,00	Valid
KK.5	0,709	0,00	Valid
KK.6	0,631	0,00	Valid
KK.7	0,707	0,00	Valid
KK.8	0,727	0,00	Valid
KK.9	0,334	0,00	Valid
KK.10	0,812	0,00	Valid
Variabel Stres Kerja			
SK.1	0,697	0,00	Valid
SK.2	0,589	0,00	Valid
SK.3	0,656	0,00	Valid
SK.4	0,506	0,00	Valid
SK.5	0,596	0,00	Valid
SK.6	0,646	0,00	Valid
SK.7	0,495	0,00	Valid
Variabel Motivasi Kerja			
MK.1	0,604	0,00	Valid
MK.2	0,716	0,00	Valid
MK.3	0,636	0,00	Valid
MK.4	0,691	0,00	Valid
MK.5	0,710	0,00	Valid
MK.6	0,669	0,00	Valid

MK.7	0,478	0,00	Valid
MK.8	0,552	0,00	Valid
MK.9	0,647	0,00	Valid
MK.10	0,349	0,02	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.6. dapat dilihat 27 item pertanyaan dari tiap-tiap variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,05. Maka dari itu semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dianggap telah memenuhi standar validitas item pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2011). Menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati (2014) mengatakan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Berikut adalah hasil output uji validitas menggunakan program *SPSS 22* :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,858	Reliabel
Stres Kerja	0,680	Reliabel
Motivasi Kerja	0,795	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.7. dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

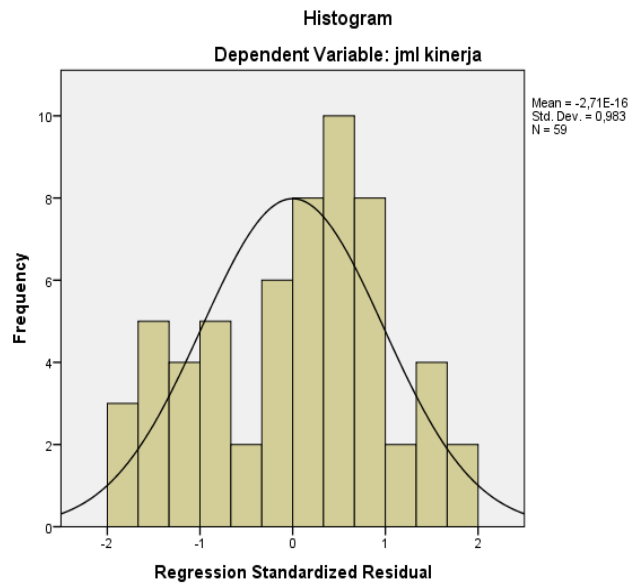
E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

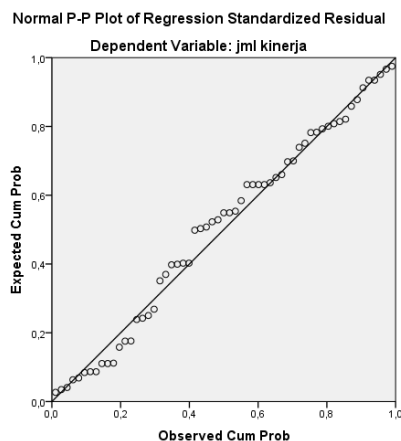
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2011) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Terdapat dua cara pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011), antara lain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut adalah hasil output uji normalitas menggunakan program *SPSS 22* :



Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.2.
Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot
Tabel 4.8.

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,2	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah (2017)

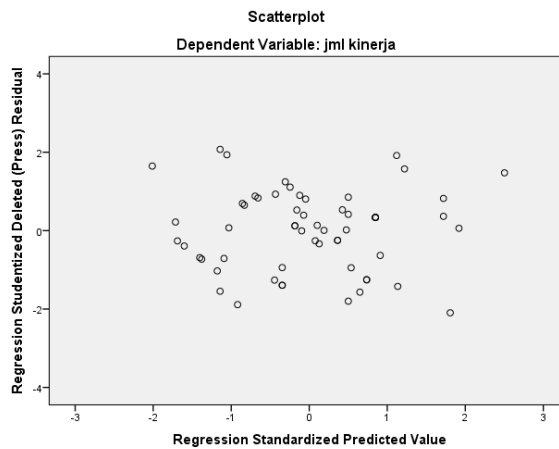
Berdasarkan gambar 4.1. grafik histogram tampak bahwa terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri, sedangkan pada gambar 4.2 grafik normal

P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Dan berdasarkan tabel 4.8. hasil uji normalitas dengan mode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan angka 0,2 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik Scatterplot dan uji gletjser. Jika secara statistik ditemukan hubungan yang signifikan, maka bisa disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas dalam varian kesalahan demikian sebaliknya.

Pengujian yang digunakan adalah dengan melihat grafik Scatterplot dan uji gletjser dengan melihat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan hasil pengujian data sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Scatterplot

Dari grafik Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,125	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,668	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.9. seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen

saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, Ghozali (2011). Berikut adalah output hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan program SPSS 22:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,994	1,006
Motivasi Kerja	0,994	1,006
Variabel dependen: kinerja		

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.10. dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF lebih dari 10, Ghozali (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Gujararti (2003) dalam Ghozali (2011) jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai Adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1-k) / (n-k)$. Jika $k > 1$, maka Adjusted R^2 akan bernilai negatif. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan program *SPSS 22*:

Tabel 4.11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,830	0,690	0,679

Sumber: Data primer diolah (2017)

F. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2011) terdapat dua cara dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dan *Moderating Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan program *SPSS 22*:

1.1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.13.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
	Beta	
1 (Constant)		0,060
Stres Kerja	0,262	0,001
Motivasi Kerja	0,808	0,000

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.13. hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan program *SPSS 22*, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \varepsilon$$

$$Y = 0,262X_1 + 0,808M_1$$

Dari tabel 4.13. hasil pengujian tahap pertama dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu 0,262 dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H_1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

ditolak karena nilai *Standardized Coefficients* (Beta) 0,262 (positif) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

1.2. Moderating Regression Analysis (MRA)

MRA (*Moderating Regression Analysis*) yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator, Ghozali (2011). Untuk menggunakan *MRA* dengan satu variabel prediktor (X), maka dapat menggunakan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Persamaan tersebut yaitu:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 X_1 * Z_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

X1 = stres kerja

Z1 = motivasi kerja

ε = error

Tabel 4.14.
Hasil Analisis MRA

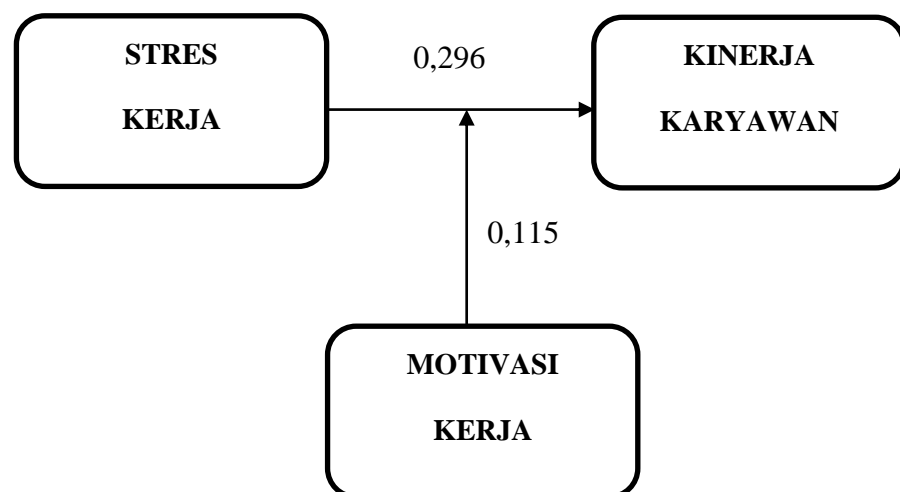
Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
	Beta	
1 (Constant)		0,625
Stres Kerja	0,168	0,805
Motivasi Kerja	0,735	0,166
Stres*Motivasi	0,115	0,889

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.14. hasil perhitungan *Moderating Regression Analysis (MRA)* dengan menggunakan program *SPSS 22*, maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Persamaan tersebut yaitu:

$$Y = 0,168X_1 + 0,735Z_1 + 0,168X_1 * 0,735Z_1$$

Berdasarkan tabel 4.14. hasil pengujian tahap kedua dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients (Beta)* untuk stres kerja*motivasi kerja yaitu 0,115 dan nilai signifikansinya 0,889 > 0,05 yang berarti motivasi kerja bukan merupakan variabel moderating. Sehingga dapat disimpulkan H₂ yang menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditolak karena nilai *Standardized Coefficients (Beta)* 0,115 dan nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Berikut ini adalah hasil uji *Moderating Regression Analysis (MRA)*, sebagai berikut:



G. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana kedua hipotesis yang diajukan oleh Peneliti ditolak. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil pengujian kedua hipotesis tersebut.

(1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Peneliti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu 0,262, ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26,2% dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan pengaruh yang cukup besar tersebut, dapat disimpulkan ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Di PT. Bintang Indokarya Gemilang karyawan mengalami stres yang tinggi akibat upah yang kecil dan target kerja per harinya yang tinggi pula, namun kinerja karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang meningkat dikarenakan lingkungan kerjanya yang baik dengan fasilitas yang memadai, terdapat klinik, disediakanya *wifi*, serta perusahaan memiliki peralatan kerja yang canggih dan modern sehingga target kerjanya dapat diselesaikan tepat waktu. Seperti halnya yang sama dikatakan oleh Dharma (1996) (ditunjukkan dengan gambar 2.2.) bahwasannya bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kerjanya cenderung menurun. Sedangkan jika tingkat

stresnya meningkat, kinerjanya cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah & Zunaidah (2011) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Pujiastuti (2013) yang menunjukkan bahwa stres kerja secara statistik signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) Motivasi Kerja memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja*motivasi kerja yaitu 0,115 dan nilai signifikansinya $0,889 > 0,05$ yang berarti motivasi kerja bukan merupakan variabel moderating.

Di PT. Bintang Indokarya Gemilang motivasi yang diberikan oleh supervisor memang benar adanya, seperti memberikan semangat dan membaca doa sebelum melakukan pekerjaan. Namun bentuk motivasi kerja tersebut tidak serta merta dapat membangkitkan atau meningkatkan kinerja mereka, karena di PT. Bintang Indokarya Gemilang lingkungan kerja yang baik lah yang mendukung karyawan

untuk menuju kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik yang berada di PT. Bintang Indokarya Gemilang antara lain peran rekan kerja dan fasilitas yang memadai yang ada di PT. Bintang Indokarya Gemilang mendukung para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian lain yang dilakukan oleh Choirul Anwar, dkk (2013) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua penelitian tersebut motivasi kerja hanya berperan sebagai variabel independen atau bebas, bukan sebagai variabel moderating.