

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

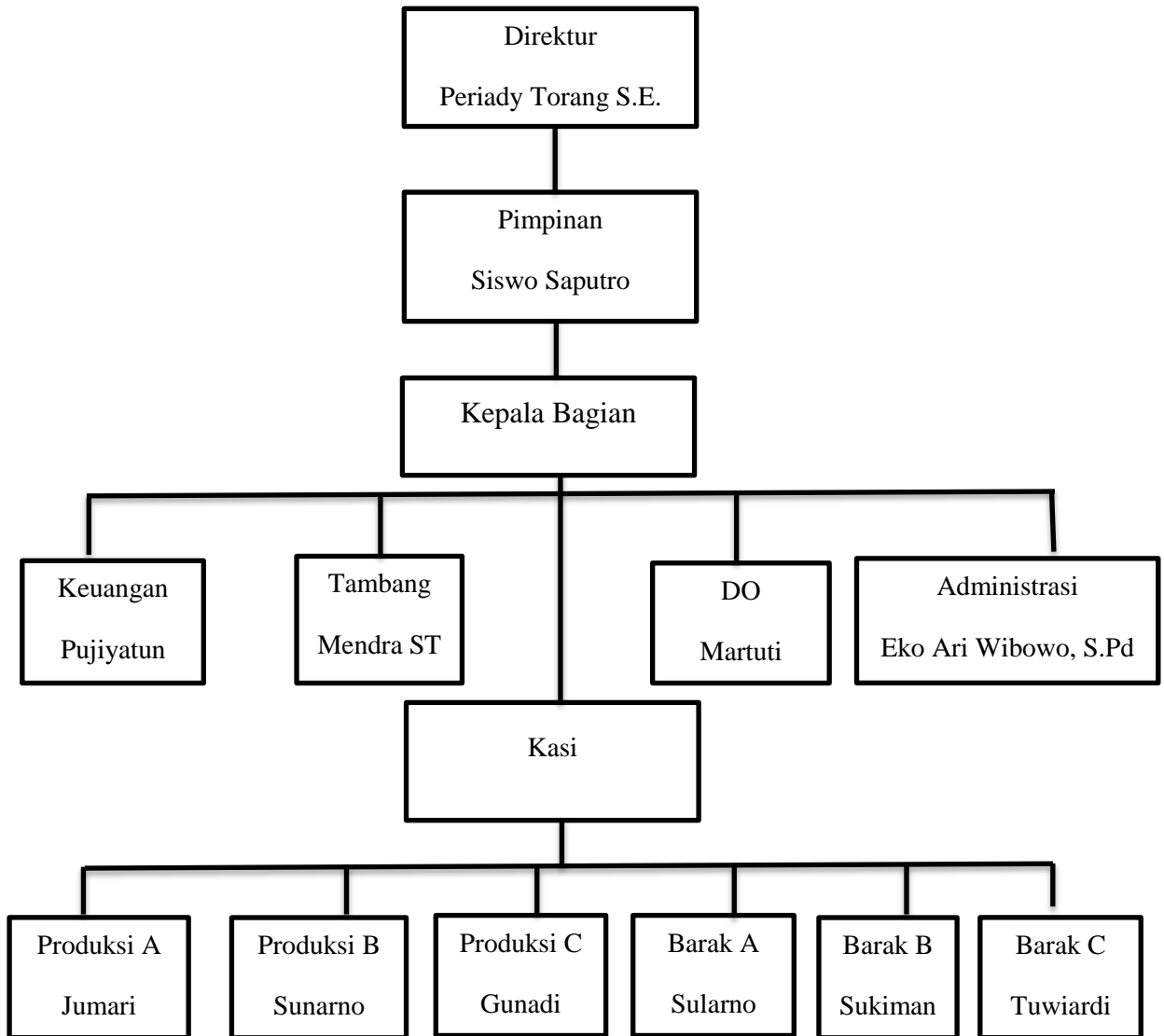
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Sugih Alamanugroho terletak di Desa Bedoyo, Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT Sugih Alamanugroho berdiri tahun 1991, yang mulai beroperasi pada tahun 1992. Mulai pertengahan tahun 1992 PT Sugih Alamanugroho dapat memproduksi 100-120 ton perhari. PT Sugih Alamanugroho merupakan sebuah badan usaha yang berbentuk Penanaman Modal Dalam Negeri. PT Sugih Alamanugroho bergerak di bidang pengolahan tepung *calcium carbonat* (CaCO) dengan sistem pengemasan 25 kg, 30 kg, 40 kg, 50 kg.

PT Sugih Alamanugroho memiliki luas area berdasarkan Ijin Usaha Pertambangan (IUP) yang dulu sebelum diterbitkan Undang-undang no. 4 tahun 2009 disebut Surat Izin Penambangan Daerah (SIPD). Luas area SIPD PT Sugih Alamanugroho 24,9 Ha, meliputi 7 bukit, yaitu : Gunung Sidowayah, Gunung Tumpeng, Gunung Pokerso, Gunung Dhuwur, Gunung Pangonan, Gunung Kendil. Tepung *calcium carbonat* digunakan untuk bahan campuran pembuatan cat, peralon, ban, kertas, kabel, busa, karpet, dll.

2. Struktur Organisasi PT Sugih Alamanugroho



Sumber: PT Sugih Alamanugroho, 2016

GAMBAR 4. 1

Struktur Organisasi PT Sugih Alamanugroho

3. Visi dan Misi PT Sugih Alamanugroho

a. Visi

Menjadi perusahaan terkait batu kapur terkemuka di Indonesia yang dicapai melalui profesionalisme dan peduli terhadap para karyawan.

b. Misi

Bekerja dengan budaya rapi, tertip dan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, demi meraih hasil produksi yang tinggi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. Moto/Filasafah Hidup Bagi Karyawan PT Sugih Alamanugroho

Pupuk dan hidupkan terus api yang membakar jiwa dan semangat kehidupan anda. Selaku insan produktif dan kreatif “Berkarya Dan Berdoa” Menuju Keluarga Sejahtera.

5. Karyawan PT Sugih Alamanugroho

Karyawan pada PT Sugih Alamanugroho berjumlah 191 karyawan yang terbagi pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut : bagian produksi 69 karyawan, bagian barak 45 karyawan, bagian gudang dan bangunan 24 karyawan, bagian bengkel dan panel 16 karyawan, bagian umum 20 karyawan, bagian laboratorium 12 karyawan, dan bagian kantor 5 karyawan.

6. Kebijakan SDM

a. Shift kerja

PT Sugih Alamanugroho menerapkan shift kerja dan non shift kerja pada karyawan. Untuk yang tidak terkena shift kerja yaitu bagian gudang dan bangunan, bagian umum dan bagian kantor. Dan untuk yang terkena shift kerja yaitu bagian barak, bagian produksi, bagian bengkel dan panel, serta bagian laboratorium. Untuk shift kerja perhari dibagi menjadi 3 shift yaitu :

- 1) Shift Pagi hari Senin - Jumat pukul 07:00 - 15:00 WIB. Hari Sabtu 07:00 - 14:00 WIB. Istirahat pukul 11:00 - 12:00 WIB.
- 2) Shift Siang hari Senin - Jumat pukul 15:00 - 23:00 WIB. Hari Sabtu 14:00 - 21:00 WIB. Istirahat pukul 18:00 - 19:00 WIB.
- 3) Shift Malam Senin - Jumat pukul 23:00 - 07:00 WIB. Sabtu 21:00 - 04:00 WIB. Istirahat pukul 03.00 - 04.00 WIB.

Sedangkan untuk non shif Senin - Jumat 07:00 - 15:00 WIB dan untuk hari Sabtu 07:00 - 14:00 WIB.

b. Peraturan Kerja

- 1) Pasal 26 Keamanan Dalam Hubungan Kerja Panitia Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
 - a) Untuk menghindari dan mencegah timbulnya kecelakaan kerja serta sakit akibat kerja, pekerja dan pengusaha menyadari pentingnya dibentuk panitia keselamatan kerja *safety comity* dari Perusahaan.

- b) Para pekerja wajib untuk melaksanakan petunjuk-petunjuk mengenai keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c) Setiap pekerja wajib menjaga keselamatan dan kebersihan lingkungan tempat kerja.
- 2) Pasal 27 Perlengkapan Kerja
- a) Perusahaan wajib untuk menyediakan alat-alat perlengkapan kerja untuk menjamin keselamatan para pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan pekerja berkewajiban untuk memelihara dengan baik alat-alat perlengkapan kerja tersebut serta memakai alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan.
 - b) Perusahaan dapat menjatuhkan sanksi disiplin kepada para pekerja yang menolak atau lalai menggunakan alat pelindung diri yang sudah disediakan.
 - c) Pakaian kerja akan diberikan kepada setiap karyawan.
- 3) Pasal 36 Tindakan Disiplin
- a) Pekerja yang melakukan pelanggaran seperti: pengrusakan di perusahaan, penganiayaan, pencurian, penipuan, berbuat asusila, bicara tidak senonoh, pelecehan terhadap pihak lain, dapat dikenakan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

b) Pemberian surat peringatan : Sebagai bentuk peringatan, diberikan surat peringatan secara tertulis dari peringatan 1, 2, 3 selama 6 bulan. Selama masa peringatan apabila, yang bersangkutan mempunyai itikad baik untuk memperbaiki diri, maka perusahaan masih memberikan kesempatan untuk bekerja. Akan tetapi bila yang bersangkutan tidak mempunyai itikad baik untuk memperbaiki diri, maka yang bersangkutan di PHK sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

7. Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner dimulai dari 30 November - 16 Desember 2016. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan bagian barak. Teknis penyebaran kuesioner yaitu penulis mendatangi langsung responden bagian produksi dan barak. Pada minggu pertama penulis menyebar ke bagian barak dan produksi shift c, pada minggu kedua menyebar ke bagian barak dan produksi shift a, pada minggu ketiga menyebar ke bagian barak dan produksi shift b. Dengan menyebar kuesioner ke seluruh karyawan bagian barak dan produksi yang berjumlah 114 karyawan. Kuesioner yang terisi sejumlah 109 kuesioner. Dari kuesioner yang terisi ada 8 kuesioner yang rusak. Jadi ada 101 karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

B. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data diskriptif yang diperoleh dari responden. Gambaran umum responden ini dapat memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan barak PT Sugih Alamanugroho. Responden dalam penelitian ini digambarkan melalui *gender*, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, unit kerja dan shift kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Klasifikasi Responden (N=101)

| | Keterangan | Jumlah | Presentase | |
|-------------|-------------------|---------------|-------------------|------|
| Gender | Laki-laki | 101 | 100% | 100% |
| | Perempuan | 0 | 0% | |
| Umur | < 20 tahun | 4 | 4% | 100% |
| | 21 s.d 30 tahun | 25 | 25% | |
| | 31 s.d 40 tahun | 25 | 25% | |
| | 41 s.d 50 tahun | 30 | 29% | |
| | >51 tahun | 17 | 17% | |
| Pendidikan | SD | 12 | 12% | 100% |
| | SMP | 53 | 52% | |
| | SMA/SMK | 36 | 36% | |
| Masa Kerja | <1 tahun | 9 | 9% | 100% |
| | 1 s.d 5 tahun | 44 | 43% | |
| | 6 s.d 10 tahun | 12 | 12% | |
| | 11 s.d 15 tahun | 5 | 5% | |
| | >16 tahun | 31 | 31% | |
| Unit Kerja | Produksi | 61 | 60% | 100% |
| | Barak | 40 | 40% | |
| Shift Kerja | A | 30 | 30% | 100% |
| | B | 37 | 36% | |
| | C | 34 | 34% | |

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan bahwa seluruh responden yang didapat 100% berjenis kelamin laki-laki, responden berusia 41-50 tahun adalah yang dominan yaitu 30 orang (29%) sedangkan responden berusia < 20 tahun adalah responden terkecil yaitu 4 orang (4%) dari total 101 responden, tingkat pendidikan responden kebanyakan SMP yaitu 53 orang (52%) sedangkan responden dengan pendidikan SD adalah yang terendah yaitu 12 orang (12%) dari total responden.

Kebanyakan responden sudah bekerja 1 s.d 5 tahun yaitu sebanyak 44 orang (43 %) sedangkan responden yang bekerja 11 s.d 15 tahun menjadi responden terendah yaitu sebanyak 5 orang (5%) dari total 101 responden. Bagian produksi adalah responden yang paling banyak yaitu 61 orang (60%) dan sedangkan bagian barak 40 orang (40%) dari total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Karyawan shift B adalah karyawan paling banyak yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 37 orang (36%), sedangkan shift A adalah karyawan paling sedikit yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu 30 orang (30%).

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan 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/ kurang baik

1,8 - 2,6 = Rendah/ tidak baik

2,7 - 3,4 = Cukup

3,5 - 4,3 = Tinggi/ baik

4,4 - 5 = Sangat tinggi/ sangat baik

1. Variabel Kinerja Karyawan

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

Tabel 4. 2

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (N=101)

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|--|---------------------|-----|-------|---------------|
| | | Min | Max | Mean | Std Deviation |
| 1 | Hasil kerja sesuai dengan target | 2 | 5 | 4,07 | 0,453 |
| 2 | Hasil kerja sesuai dengan kuantitas | 2 | 5 | 4,02 | 0,529 |
| 3 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan | 3 | 5 | 4,11 | 0,372 |
| 4 | Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditetapkan | 3 | 5 | 4,05 | 0,384 |
| 5 | Bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat | 3 | 5 | 4,24 | 0,568 |
| 6 | Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti | 3 | 5 | 4,24 | 0,513 |
| 7 | Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 3 | 5 | 4,21 | 0,496 |
| 8 | Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan | 3 | 5 | 4,09 | 0,449 |
| 9 | Biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu | 1 | 5 | 3,34 | 1,032 |
| 10 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu | 3 | 5 | 4,11 | 0,467 |
| | Mean | | | 4,048 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 4)

Pada tabel 4.2. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata 4,048 yang berarti karyawan PT Sugih Alamanugroho memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan

interval kelas (*i*). Dengan skor minimum pada pertanyaan nomer 9 yaitu saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. Sedangkan skor maksimum pada pertanyaan nomor 5 yaitu saya bisa bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat dan pada pertanyaan nomor 6 yaitu saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

2. Variabel 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 (N=101)

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|---|---------------------|-----|-------|---------------|
| | | Min | Max | Mean | Std Deviation |
| 1 | Terhindar dari stres karena beban kerja | 1 | 5 | 2,12 | 0,778 |
| 2 | Terhindar dari stres karena sikap pimpinan | 1 | 4 | 2,01 | 0,656 |
| 3 | Terhindar dari stres karena waktu penyelesaian wajar | 1 | 3 | 1,99 | 0,412 |
| 4 | Terhindar dari stres karena peralatan kerja | 1 | 5 | 2,07 | 0,725 |
| 5 | Terhindar dari stres kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja | 1 | 5 | 1,94 | 0,719 |
| 6 | Terhindar dari stres kerja karena balas jasa | 1 | 4 | 2,22 | 0,701 |
| 7 | Terhindar dari stres kerja karena tidak mempunyai masalah dengan keluarga | 1 | 4 | 1,89 | 0,647 |
| | Mean | | | 2,034 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 4)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel stres kerja

menunjukkan jumlah rata-rata 2,034 yang berarti karyawan PT Sugih Alamanugroho mengalami stres kerja yang rendah sesuai dengan interval kelas (*i*). Dengan skor minimum pada pertanyaan nomor 7 yaitu saya tidak stres di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya. Sedangkan skor maksimum pada pertanyaan nomor 6 yaitu saya terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (N=101)

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|--|---------------------|-----|-------|---------------|
| | | Min | Max | Mean | Std Deviation |
| 1 | Suhu udara ideal | 1 | 5 | 3,32 | 0,894 |
| 2 | Tidak terjadi kebisingan | 2 | 5 | 3,29 | 0,920 |
| 3 | Getaran peralatan normal | 1 | 5 | 3,64 | 0,756 |
| 4 | Pencahayaan tidak berlebihan | 2 | 5 | 3,86 | 0,566 |
| 5 | Ruang gerak yang cukup | 3 | 5 | 4,14 | 0,425 |
| 6 | Memperoleh supervisi secara rutin | 2 | 5 | 3,94 | 0,759 |
| 7 | Merasa aman, di dalam maupun luar perusahaan | 2 | 5 | 4,07 | 0,552 |
| 8 | Suasana kerja yang mendorong semangat kerja | 1 | 5 | 3,98 | 0,693 |
| 9 | Pemberian imbalan menarik | 2 | 5 | 3,64 | 0,867 |
| 10 | Memperoleh perlakuan baik | 1 | 5 | 4,14 | 0,584 |
| 11 | Adil dan objektif | 2 | 5 | 3,92 | 0,595 |
| 12 | Hubungan kerja | 2 | 5 | 4,25 | 0,573 |
| | Mean | | | 3,849 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 4)

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata 3,849 yang berarti lingkungan kerja di PT Sugih Alamanugroho baik sesuai dengan interval kelas (*i*). Dengan skor minimum pada pertanyaan nomor 2 yaitu ruang kerja saya tidak terjadi kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya. Sedangkan skor maksimum pada pertanyaan nomor 12 yaitu hubungan kerja terjalin harmonis, informal dan penuh kekeluargaan.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (N=101)

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | |
|----|---|---------------------|-----|-------|---------------|
| | | Min | Max | Mean | Std Deviation |
| 1 | Kepuasan dukungan manajer | 2 | 5 | 4,15 | 0,572 |
| 2 | Kepuasan dari kekuasaan manajer | 2 | 5 | 4,01 | 0,574 |
| 3 | Kemampuan pengambilan keputusan manajer | 2 | 5 | 3,87 | 0,688 |
| 4 | Rekan kerja | 2 | 5 | 4,22 | 0,626 |
| 5 | Rekan kerja yang bertanggungjawab | 3 | 5 | 4,27 | 0,467 |
| 6 | Menerima bantuan dari rekan kerja | 1 | 5 | 3,63 | 0,821 |
| 7 | Gaji | 1 | 5 | 2,90 | 1,127 |
| 8 | Jaminan Kesehatan | 1 | 5 | 3,74 | 0,902 |
| 9 | Kesempatan untuk mengembangkan karir | 1 | 5 | 3,77 | 0,705 |
| 10 | Promosi yang dilakukan | 1 | 5 | 3,78 | 0,729 |
| 11 | Mampu menyelesaikan pekerjaan | 2 | 5 | 4,15 | 0,572 |
| 12 | Kesibukan | 1 | 5 | 3,60 | 0,826 |
| 13 | Kesempatan menjadi orang yang diperlukan dalam perusahaan | 2 | 5 | 4,07 | 0,587 |
| | Mean | | | 3,858 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2017 (lampiran 4)

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata 3,858 yang berarti kepuasan kerja karyawan PT Sugih Alamanugroho tinggi sesuai dengan interval kelas (i). Dengan skor minimum pada pertanyaan nomor 7 yaitu saya puas karena gaji saya cukup untuk seluruh kebutuhan. Sedangkan skor maksimum pada pertanyaan nomor 5 yaitu saya puas karena saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab.

D. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi, sedangkan uji validitas digunakan untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu: (1) Uji reliabilitas melihat koefisien (Cronbach) alpha, (2) Uji validitas dengan melihat *Pearson correlation* antara *score* masing-masing item dengan *total score* dan melihat Sig. (2-tailed). Nilai reliabilitas dilihat dari *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen penelitian ($\geq 0,60$ dikatakan reliabel) sedangkan nilai validitas dalam penelitian ini dilihat dari sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|------------------|-------------------------|
| Kinerja | 0,682 |
| Stres Kerja | 0,662 |
| Lingkungan Kerja | 0,761 |
| Kepuasan Kerja | 0,775 |

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 5)

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel, karena memiliki *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. *Cronbach's alpha* instrumen stres kerja 0,662, lingkungan kerja 0,761, kepuasan kerja 0,775, dan kinerja 0,682.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *SPSS Statistic 22*. Berdasarkan pengujian tersebut, diperoleh hasil uji validitas variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

| Item | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Sig. (2-tailed)</i> | Keterangan |
|-------|----------------------------|------------------------|------------|
| Y1.1 | 0,467** | 0,000 | Valid |
| Y1.2 | 0,529** | 0,000 | Valid |
| Y1.3 | 0,218* | 0,029 | Valid |
| Y1.4 | 0,550** | 0,000 | Valid |
| Y1.5 | 0,578** | 0,000 | Valid |
| Y1.6 | 0,661** | 0,000 | Valid |
| Y1.7 | 0,629** | 0,000 | Valid |
| Y1.8 | 0,463** | 0,000 | Valid |
| Y1.9 | 0,576** | 0,000 | Valid |
| Y1.10 | 0,560** | 0,000 | Valid |

Sumber : data primer diolah, 2017 (lampiran 6)

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *pearson correlation* yang menunjukkan signifikansi. Tanda ** menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,01, sementara * menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,05. Pertanyaan Y1.3 signifikan pada 0,05. Dan untuk pertanyaan yang lain signifikan pada 0,01. Jadi seluruh butir pertanyaan menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *SPSS Statistic 22*. Berdasarkan pengujian tersebut, diperoleh hasil uji validitas variabel stres kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas

| Item | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Sig. (2-tailed)</i> | Keterangan |
|------|----------------------------|------------------------|------------|
| X1.1 | 0,685** | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,653** | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,577** | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,569** | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,620** | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,505** | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,450** | 0,000 | Valid |

Sumber : data primer diolah, 2017 (lampiran 6)

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *pearson correlation* yang menunjukkan signifikansi. Tanda ** menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Jadi seluruh butir pertanyaan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel stres kerja karyawan valid.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *SPSS Statistic 22*. Berdasarkan pengujian tersebut, diperoleh hasil uji validitas variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas

| Item | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Sig. (2-tailed)</i> | Keterangan |
|-------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| X2.1 | 0,618** | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,555** | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,372** | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,520** | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,515** | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,399** | 0,000 | Valid |
| X2.7 | 0,632** | 0,000 | Valid |
| X2.8 | 0,582** | 0,000 | Valid |
| X2.9 | 0,484** | 0,000 | Valid |
| X2.10 | 0,644** | 0,000 | Valid |
| X2.11 | 0,617** | 0,000 | Valid |
| X2.12 | 0,565** | 0,000 | Valid |

Sumber : data primer diolah, 2017 (lampiran 6)

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *pearson correlation* yang menunjukkan signifikansi. Tanda ** menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Jadi seluruh butir pertanyaan lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan kerja karyawan valid.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *SPSS Statistic 22*. Berdasarkan pengujian tersebut, diperoleh hasil uji validitas variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas

| Item | <i>Pearson Correlation</i> | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------|
| X3.1 | 0,570** | 0,000 | Valid |
| X3.2 | 0,541** | 0,000 | Valid |
| X3.3 | 0,612** | 0,000 | Valid |
| X3.4 | 0,621** | 0,000 | Valid |
| X3.5 | 0,455** | 0,000 | Valid |
| X3.6 | 0,199* | 0,047 | Valid |
| X3.7 | 0,470** | 0,000 | Valid |
| X3.8 | 0,646** | 0,000 | Valid |
| X3.9 | 0,685** | 0,000 | Valid |
| X3.10 | 0,676** | 0,000 | Valid |
| X3.11 | 0,513** | 0,000 | Valid |
| X3.12 | 0,475** | 0,000 | Valid |
| X3.13 | 0,550** | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 6)

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *pearson correlation* yang menunjukkan signifikansi. Tanda ** menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,01, sementara * menunjukkan korelasi tersebut signifikan pada 0,05. Pertanyaan X3.6 signifikan pada 0,05. Dan untuk pertanyaan yang lain signifikan pada 0,01. Jadi seluruh butir pertanyaan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kepuasan kerja valid.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam penelitian ini dengan: (1) Menganalisis matrik kolerasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas ada korelasi cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini Merupakan indikasi adanya multikolonieritas. (2) melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutof* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

Hasil Uji Multikolonieritas nilai *tolerance* dan *VIF* dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4. 11

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

| Model | Tolerance | VIF |
|----------------------------|------------------|------------|
| Stres Kerja | 0,698 | 1,432 |
| Lingkungan Kerja | 0,446 | 2,242 |
| Kepuasan Kerja | 0,503 | 1,988 |
| Dependen variabel: Kinerja | | |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (lampiran 7)

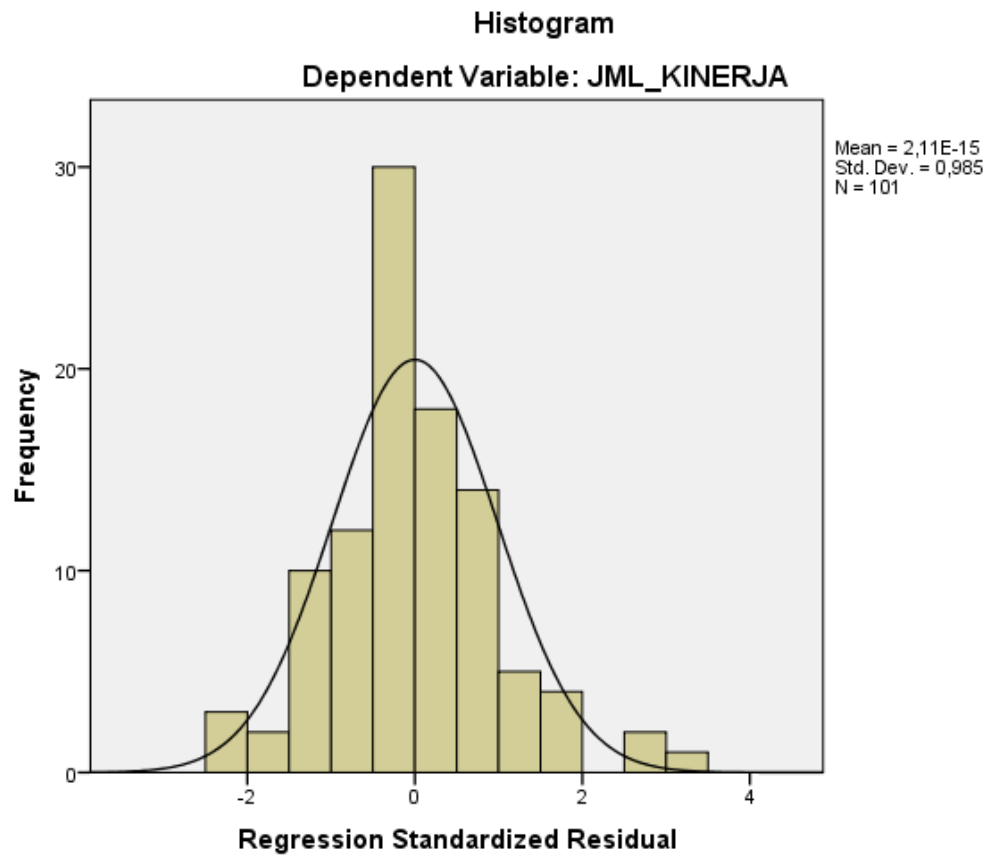
Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot. Disamping itu digunakan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui normalitas.

Uji normalitas grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.2

berikut ini :

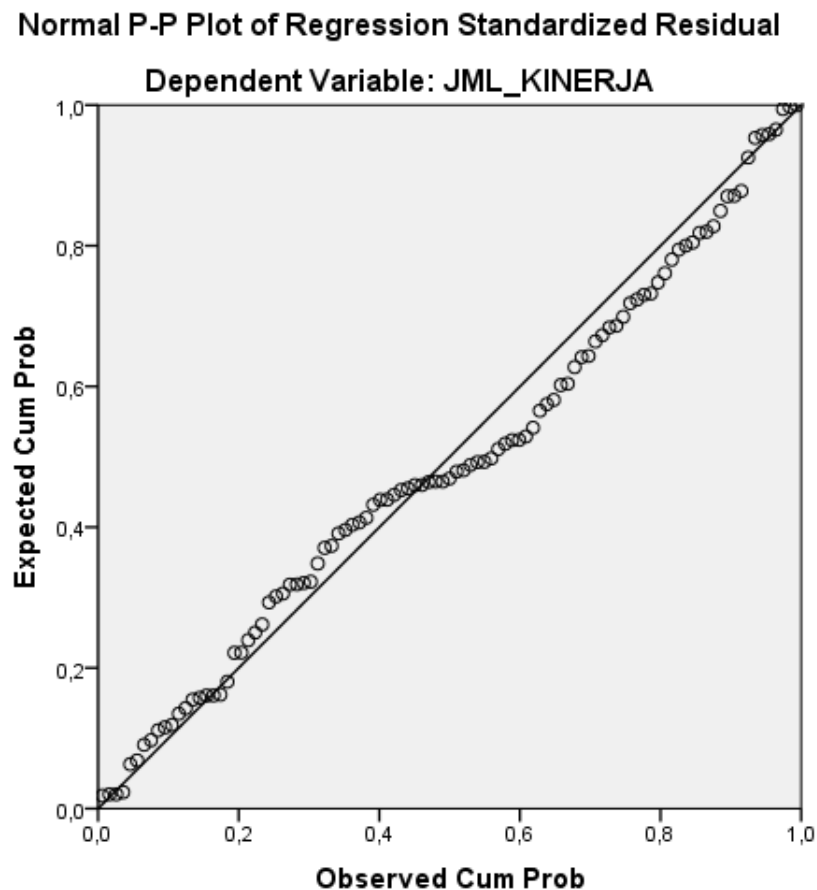


GAMBAR 4. 2

Output Uji Normalitas dengan Histogram (lampiran 8)

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram pada uji normalitas data, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram tampak bahwa terdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri.

Uji normalitas grafik normal plot dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :



GAMBAR 4. 3

Output Uji Normalitas P-P Plot (lampiran 8)

Berdasarkan gambar 4.3 grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------------------|----------------------|
| 0,073 | Berdistribusi normal |

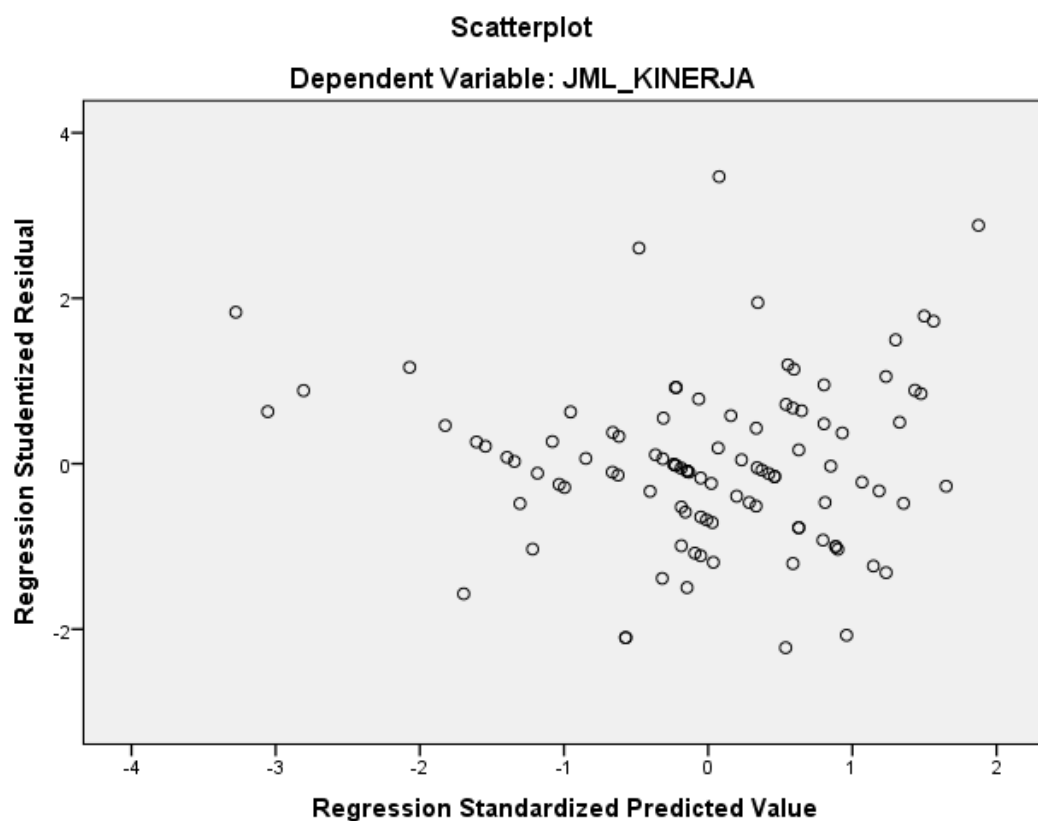
Sumber: Data primer diolah, 2017 (lampiran 8)

Dan berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas dengan mode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan angka 0,073 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya data residual berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini melihat dari grafik scatterplots dan uji glejser. 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 scatterplots dan uji glejser dengan melihat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan hasil pengujian data sebagai berikut:



GAMBAR 4. 4

Output Grafik Scatterplots (lampiran 9)

Dari grafik scatterplots 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.

Pengujian Heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4. 13

Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig | Keterangan |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| Stres Kerja | 0,785 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,500 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kepuasan Kerja | 0,763 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer diolah, 2017 (lampiran 9)

Berdasarkan tabel 4.13 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.

F. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian pengaruh terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian *path analysis*, masing-masing variabel. Hasil pengujian *path* dirangkum pada tabel 4.14 dan 4.15 sebagai berikut :

1. Analisis Tahap 1

Tabel 4. 14

Hasil Analisis Tahap 1

| Model | Standardized Coefficeint | t | Sig |
|------------------------------------|-----------------------------|--------|-------|
| | Beta | | |
| 1 (Constant) | | 3,288 | 0,001 |
| Stres Kerja | -0,100 | -1,175 | 0,243 |
| Lingkungan Kerja | 0,646 | 7,585 | 0,000 |
| <i>Adjusted R Square</i> | 0,487 | | |
| Dependen Variabel : Kepuasan Kerja | | | |

Sumber : Data Primer diolah, 2017 (lampiran 10)

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *Adjusted R Square* dari hasil regresi diperoleh sebesar 0,487, artinya 48,7% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 51,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

b. Uji Statistik t

Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama tabel 4.14 dapat dilihat hasil output SPSS persamaan (1) nilai *Standardized Coefficeient (beta)* untuk Stres Kerja yaitu -0,100 dan nilai signifikansinya $0,243 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak karena signifikansinya lebih dari 0,05.

Nilai *Standardized Coefficeient (beta)* untuk Lingkungan kerja yaitu 0,646 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Lingkungan kerja adalah 0,646 merupakan nilai *path* atau jalur P2.

2. Analisis Tahap 2

Tabel 4. 15

Hasil Analisis Tahap 2

| Model | Standardized Coefficeint | t | Sig |
|--------------------------------------|-----------------------------|--------|-------|
| | Beta | | |
| 1 (Constant) | | 9,101 | 0,000 |
| Stres Kerja | -0,386 | -4,252 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,118 | 1,040 | 0,301 |
| Kepuasan Kerja | 0,287 | 2,681 | 0,009 |
| <i>Adjusted R Square</i> | 0,424 | | |
| Dependen Variabel : Kinerja Karyawan | | | |

Sumber : data primer diolah, 2017 (lampiran 11)

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.15 nilai *Adjusted R Square* dari hasil regresi diperoleh sebesar 0,424, artinya 42,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 57,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

b. Uji Statistik t

Berdasarkan pengujian tahap kedua tabel 4.15 dapat dilihat hasil output SPSS persamaan (2) nilai *Standardized Coefficeint* (*beta*) untuk stres kerja yaitu -0,386 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan diterima. *Nilai Standardized Coefficient (beta)* untuk Stres Kerja yaitu -0,386 merupakan nilai *path* atau jalur P3.

Nilai Standardized Coefficeint (beta) untuk lingkungan kerja yaitu 0,118 dan nilai signifikansi $0,301 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H4 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Nilai Standardized Coefficient (beta) untuk kepuasan kerja yaitu 0,287 dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H5 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. *Nilai Standardized Coefficient (beta)* Kepuasan Kerja yaitu 0,287 merupakan nilai *path* atau jalur P5.

3. *Path Analysis*

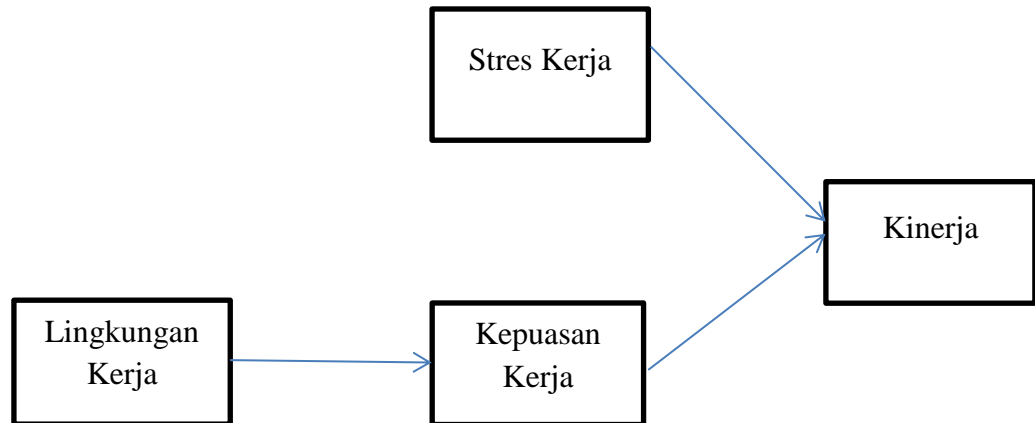
Path Analysis bertujuan untuk menguji apakah Stres kerja mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja dan untuk menguji apakah Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya (Ghozali, 2011).

Dikatakan adanya pengaruh tidak langsung jika hasil perkalian nilai *Standardized Coefficient (beta)* lebih besar dibanding pengaruh langsung.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficient (beta)* yang telah diketahui dari pengujian regresi maka didapat nilai jalur untuk Stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja. Nilai jalur untuk pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja 0,646 (P2), nilai jalur untuk pengaruh langsung Stres kerja terhadap Kinerja karyawan adalah -0,386 (P3), sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan dan untuk pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah 0,287 (P5).

Dari hasil diatas maka uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan. Untuk pengujian efek mediasi tetap harus mengikuti prosedur Baron dan Kenny (1986) dalam Latan dan Ghozali (2012) yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika hal tersebut tidak terjadi atau tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

Berikut ini disajikan kembali model penelitian setelah dilakukan pengujian *path analysis* dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:



GAMBAR 4. 5

Hasil Uji Path Analysis

G. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana hanya tiga hipotesis diterima. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil pengujian kelima hipotesis tersebut.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan di PT Sugih Alamanugroho walaupun mengalami stres kerja maupun tidak mengalami stres karyawan tetap akan merasakan kepuasan kerja. Jadi besar kecilnya stres yang di alami oleh karyawan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Karyawan di PT Sugih Alamanugroho dapat merasakan kepuasan kerja dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) yang menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Medical Representatif di Kota Kudus tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam perusahaan. Karyawan di PT Sugih Alamanugroho merasakan lingkungan kerja yang nyaman. Seperti karyawan memiliki ruang gerak yang cukup sehingga karyawan dalam bekerja merasa nyaman, hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa puas dengan suasana kerja yang ada di dalam perusahaan. Jadi apabila lingkungan kerja mereka baik maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofar dan Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Islam Unisma Magelang dan yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) yang menyatakan lingkungan kerja

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan di PT Sugih Alamanugroho mengalami stres kerja dikarenakan karyawan satu shif kerja di targetkan untuk menghasilkan 60 ton tepung *calcium carbonat* dan balas jasa yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang karyawan kerjakan, membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk. (2016) stres kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2014) stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak di dukungnya hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik tidaknya lingkungan kerja di PT Sugih Alamanugroho tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Baik buruknya lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi

tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT Sugih Alamanugroho tetap akan tinggi dikarenakan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu baru kemudian kinerja karyawan tinggi. Karyawan di PT Sugih Alamanugroho merasakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, peralatan kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis membuat karyawan merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja yang menyebabkan karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan bekerja dengan semangat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk

karyawan. Di PT Sugih Alamanugroho karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang ada dalam perusahaan, karyawan merasa puas dengan sikap pimpinan yang ada didalam perusahaan. Dengan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja dengan cepat dan tepat yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2014) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar (2011) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.