

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PT.Intan Pariwara

Cikal bakal PT Intan Pariwara bermula dari toko buku dan alat tulis Sumber Kawruh yang didirikan oleh Bapak Suwito di Jalan Pemuda, Klaten. Usaha toko buku ini berkembang, sehingga pada tahun 1969 Bapak Suwito mencoba untuk menerbitkan sendiri beberapa buku pelajaran. Hasil yang positif dari pasar membuat Bapak Suwito untuk lebih serius mendalami bidang penerbitan.

Buku-buku terbitan Sumber Kawruh mulai digunakan di Jawa Tengah, terutama di daerah eks-Karesidenan Surakarta. Kemudian perusahaan pun melakukan pengembangan usaha ke provinsi-provinsi lainnya. Pada saat itu penerbitan masih merupakan badan usaha perorangan, dengan 9 karyawan, dan berlokasi di rumah Bapak Suwito di Jalan Cempaka 40, Klaten. Karena belum memiliki mesin cetak sendiri, naskah-naskah yang sudah diedit lalu dikirim ke percetakan di luar kota Klaten untuk dicetak.

Untuk mempermudah sistem pengendalian manajemen maka pada tanggal 3 November 1976, unit-unit perusahaan dipisahkan. Unit bisnis penerbitan diberi nama Penerbit Intan yang beralamatkan di Jalan Bhayangkara II/20 dengan luas tanah $\pm 25.641 \text{ m}^2$. Unit bisnis toko

buku dan alat tulis Sumber Kawruh masih dipertahankan sampai sekarang.

Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka pada tahun 1978 Penerbit Intan beralih dari perusahaan perorangan menjadi persekutuan komanditer. Nama CV Intan disahkan dengan akta notaris 12/78 tanggal 20 Juli 1978. Karena pada saat itu nama CV Intan ada dua perusahaan, pada tanggal 8 November 1982 CV Intan diubah menjadi PT Intan Pariwara.

Intan Pariwara mempunyai arti sebagai berikut.

Intan adalah permata yang indah, berkilau, bernilai tinggi, dan tahan benturan sehingga diharapkan perusahaan mampu bertahan dalam berbagai situasi persaingan bisnis. Nama ini dipilih karena mudah dibaca, dikenal dan diingat.

Pariwara berarti penyebar informasi pendidikan dan ilmu pengetahuan ke mana-mana.

2. Visi, Misi dan Filosofi

a. Visi

Ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menyediakan sarana pendidikan yang bermutu.

b. Misi

Menciptakan sarana ilmu pengetahuan dengan harga terjangkau.

c. Filosofi

Mari bersama Intan Pariwara mencerdaskan bangsa.

PT Intan Pariwara sangat aktif dalam peningkatan pendidikan nasional di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan kualitasnya buku-buku, serta produk-produk pendukung lainnya yang sangat bermanfaat bagi kegiatan belajar mengajar di sekolah. Berbagai program yang dicanangkan pemerintah, khususnya Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama pun secara aktif diikuti oleh PT.Intan Pariwara.

Dengan mengedepankan etika bisnis yang baik sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah, PT Intan Pariwara juga telah berhasil menciptakan lapangan kerja, baik bagi yang berada di wilayah kantor pusat maupun di daerah-daerah (perwakilan/agen/ distributor/toko buku). PT Intan Pariwara pun selalu memberi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, rekanan kerja, dan selalu termotivasi untuk memberikan nilai tambah terhadap kebutuhan konsumen.

3. Bidang Usaha dan Segmen Pasar

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan, PT Intan Pariwara selalu konsisten menerbitkan buku-buku pelajaran kurikuler, ko-kurikuler, dan ekstra kurikuler dari tingkat TK sampai dengan SMA serta produk-produk alat tulis yang mendukung proses belajar mengajar di sekolah. Buku-buku terbitan PT Intan Pariwara serta produk-produk lainnya telah digunakan sebagai sarana belajar

mengajar bagi guru dan pelajar mulai dari tingkat TK sampai dengan SMA.

Siswa dan guru TK/BA/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK merupakan segmen pasar yang sangat potensial. Dengan jumlah yang sangat besar dan terdidik, maka terdapat celah yang luas untuk memasukkan *brand image* suatu produk terhadap mereka. Hal ini sangat serius ditangani oleh PT Intan Pariwara dengan selalu menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

Komitmen yang tinggi terhadap kualitas produk yang dihasilkan dibuktikan dengan berprinsip bahwa produk yang dihasilkan tidak sekedar memenuhi kebutuhan guru maupun siswa tetapi produk tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan, merupakan solusi, serta memberikan nilai lebih bagi penggunanya.

4. Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusianya. PT Intan Pariwara sangat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai bagi kemajuan perusahaan. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga sarjana dan pasca sarjana dari berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia, dan peran serta dari konsultan ahli sesuai dengan bidang materi dari berbagai lembaga terkait. PT Intan Pariwara selalu mempunyai komitmen dalam hal peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Ujung tombak dari peningkatan kualitas produk kami adalah Litbang, yang bekerja keras secara terus menerus agar produk yang dihasilkan dapat memberikan nilai lebih bagi penggunaannya.

Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia, PT Intan Pariwara juga mengadakan pelatihan-pelatihan, kursus-kursus, job training, seminar-seminar, studi banding, dalam bidang penguasaan teknologi tinggi, keeditorialan, maupun marketing.

a. Editor

Editor adalah bagian yang mempunyai tanggung jawab terhadap bobot materi buku. Tugas editor adalah mengedit naskah dari penulis dalam hal:

- 1) Menyesuaikan naskah dengan kurikulum yang berlaku.
- 2) Memperbaiki tata bahasa.
- 3) Meningkatkan bobot materi.
- 4) Update informasi disesuaikan dengan perkembangan.

b. Design

Bagian Design bertugas menyiapkan semua elemen artistik yang dibutuhkan dalam penyusunan buku, antara lain:

- 1) Kover buku
- 2) Ilustrasi untuk menjelaskan materi

Sumber data bisa didapat dari perpustakaan, internet, manual dll.

c. Layout

Bagian *Lay-out* atau tata letak bertugas menyusun naskah buku ke format buku sebenarnya.

Tugas bagian *layout*:

- 1) Mengetik naskah
- 2) Membuat pola *layout* buku, memasang gambar foto/ilustrasi
- 3) Menyediakan *print out* dummy buku.

5. Fasilitas

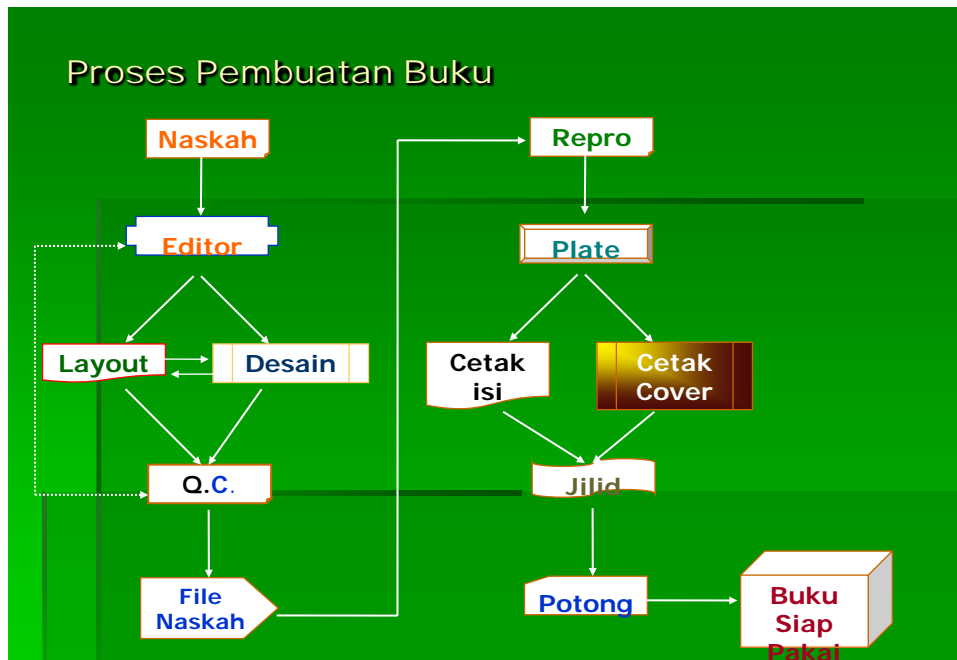
Dalam rangka menghasilkan buku-buku pelajaran dengan kualitas fisik buku yang prima, PT Intan Pariwara telah memiliki sistem produksi dan pengendalian mutu terpadu yang didukung dengan berbagai macam fasilitas, antara lain:

a. Fasilitas Kantor

- 1) Komputer dengan fasilitas internet sebagai penunjang dalam hal kecepatan pelayanan, keakuratan data, kelancaran informasi, dan proses produksi.
- 2) Sarana komunikasi lainnya untuk mempercepat komunikasi antarwilayah pemasaran, maupun komunikasi antara wilayah pemasaran dengan kantor pusat.
- 3) Sarana-sarana peralatan lainnya yang mendukung usaha penerbitan, mulai pengadaan bahan baku, proses produksi, hingga pendistribusian ke konsumen.

b. Fasilitas Gudang

- 1) Gudang PT Intan Pariwara: Luas +/- 5.000 m²
- 2) Gudang di cabang: Luas +/- 300m²



Gambar 4.1. Proses Pembuatan Buku

6. Proses Pembuatan Buku

a. Film & Plate

Naskah buku (dalam bentuk file) kemudian diserahkan ke bagian repro, untuk dijadikan master film/plate cetak, plate inilah yang akan dipasang pada mesin cetak.

Pembuatan film menggunakan mesin *image setter* yang mampu menyusun (*mountage*) dan sparasi warna dalam format lebar sesuai dengan ukuran mesin cetak.

b. Cetak

Proses cetak buku pada dasarnya dibagi dua, cetak cover dan cetak isi buku,

Cover buku biasanya full color, dicetak dengan mesin sparasi *speedmaster*, yang mampu mencetak dengan kecepatan 1200

lembar permenit. Cetak cover diakhiri dengan proses *varnishing* (pelapisan). Sedangkan isi buku dicetak dengan mesin berbeda, yaitu dengan *web* dan *sheetfed*.

c. Penjilidan

Tahapan proses berikutnya adalah jilid dan potong.

Proses jilid dibagi dua yaitu jilid kawat dan jilid lem. Untuk buku yang isinya 96 ke bawah akan diproses dengan jilid kawat. Sedangkan buku yang isinya diatas 96 halaman akan diproses dengan jilid lem.

Proses penjilidan semua dilakukan dengan mesin-mesin canggih dan otomatis. Buku-buku yang telah dijilid, kemudian dipotong rapi pada tiga sisi atas, kanan, dan bawah menggunakan mesin potong tiga sisi sekaligus.

d. Finishing

Buku-buku yang telah selesai dipotong rapi, kemudian akan dilakukan ceking akhir, yaitu dengan cara sortir produk-produk yang cacat. Hanya produk-produk yang baik yang akan dikirim ke relasi. Buku-buku yang sudah diceking kemudian dipak dengan plastik per 10 produk sesuai dengan judulnya. Tujuannya agar tidak rusak apabila kena air baik di penyimpanan maupun dalam distribusinya. Akhirnya buku-buku yang telah dipak tersebut dimasukkan ke dalam kardus dan dipilahkan per judulnya. Buku siap didistribusikan.

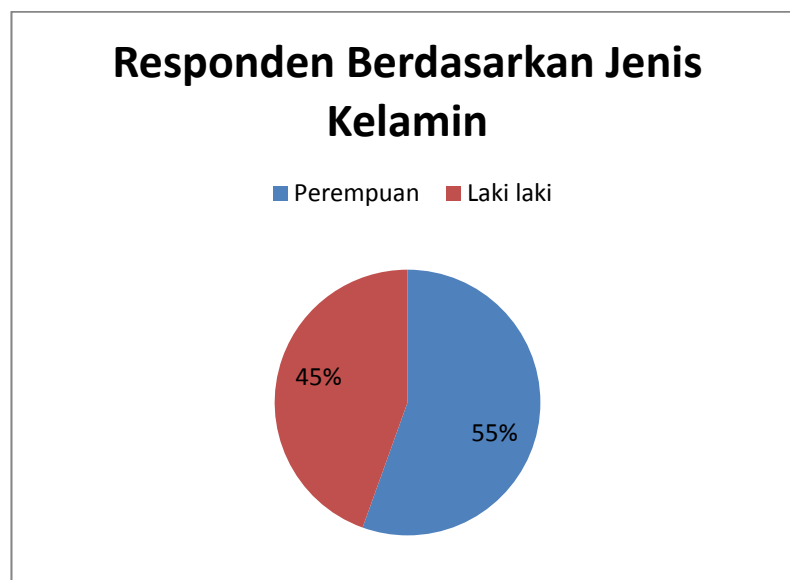
e. Distribusi

Produk didistribusikan ke seluruh pelosok Indonesia melalui jaringan perwakilan di seluruh negeri. Ada sekitar 140 perwakilan di seluruh Indonesia. Buku-buku yang sudah dikemas, dikirim ke perwakilan-perwakilan PT Intan Pariwara, kemudian didistribusikan kepada relasi.

B. Gambaran Umum Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 182 karyawan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin responden. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan diagram dan tabel berikut:



Gambar 4.2.

Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1.**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

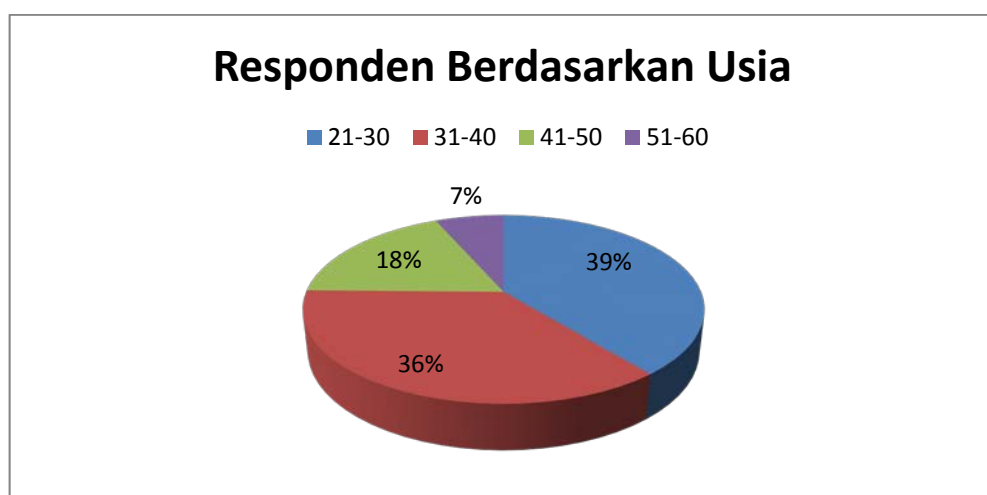
Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	81	45 %
Perempuan	101	55 %
Total	182	100 %

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil diagram dan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sejumlah 81 Karyawan atau 45%, sedangkan yang perempuan sejumlah 101 karyawan atau 55% . Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner lebih banyak perempuan daripada laki-laki.

A. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, berdasarkan usia, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.

**Gambar 4.3.****Responden Berdasarkan Usia**

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Usia

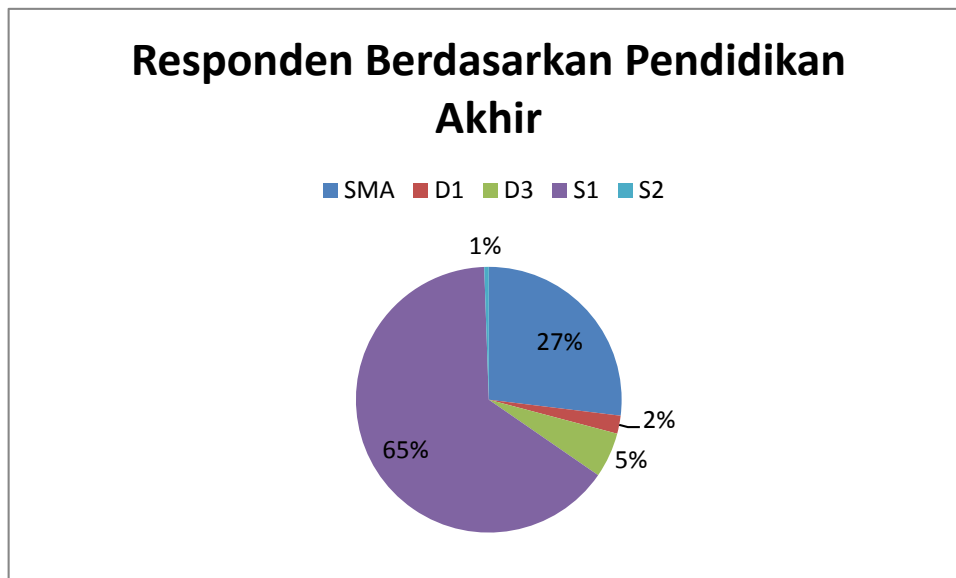
Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
21-30 tahun	71	39 %
31-40 tahun	66	36%
41-50 tahun	33	18 %
51-60 tahun	12	7 %
Total	182	100 %

Sumber: data diolah 2017

Dari hasil olah data diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 71 karyawan atau 39 %, diikuti oleh responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 66 karyawan atau 36 %, selanjutnya responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 33 karyawan atau 18 %, dan yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 12 karyawan atau 7 %.

B. Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, pendidikan akhir, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.



Gambar 4.4.

Responden berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 4.3.

Responden berdasarkan Pendidikan akhir

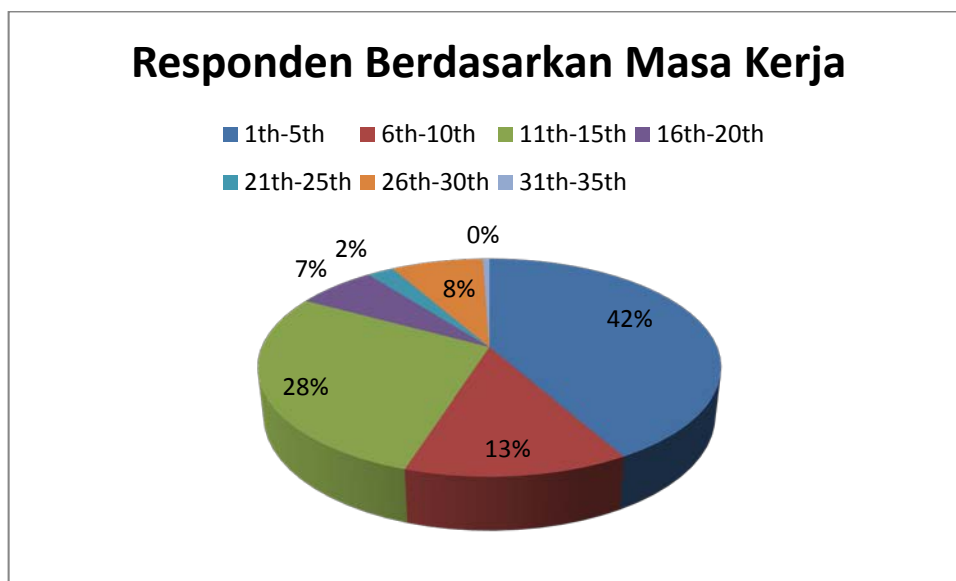
Pendidikan Akhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA	49	27 %
D1	4	2 %
D3	10	5 %
S1	118	65 %
S2	1	1 %
Total	182	100 %

Sumber: Data diolah 2017

Dari olahan data pada tabel diatas menunjukkan 182 responden, terbanyak responden dalam penelitian ini berada pada klasifikasi pendidikan terakhir S1 dengan persentase 65 %. Sedangkan persentase terkecil yaitu 1 % berasal dari klasifikasi responden dengan pendidikan terakhir S2.

C. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, berdasarkan masa kerja, ditunjukkan pada gambar diagram dan tabel di bawah ini.



Gambar 4.5.

Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1-5 tahun	76	42 %
6-10 tahun	24	13 %
11-15 tahun	51	28 %
16-20 tahun	12	7 %
21-25 tahun	4	2 %
26-30 tahun	14	8 %
31-35 tahun	1	0 %
Total	182	100 %

Sumber: data diolah 2017

Dari hasil olahan data pada tabel di atas menunjukkan dari 182 responden, kebanyakan responden dalam penelitian ini berada

pada masa kerja dengan klasifikasi umur 1- 5 tahun dengan persentase sebesar 42 %. Sedangkan persentase responden terkecil yaitu 0 % berasal dari klasifikasi responden dengan umur 31- 35 tahun.

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dengan interval sebagai berikut:

1-1,99 = sangat rendah

2-2,99 = rendah

3-3,99 = cukup

4-4,99 = tinggi

5 = sangat tinggi

1. Stres Kerja

Deskripsi setiap butir pertanyaan stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Deskripsi Pertanyaan Stres Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Terhindar dari stres karena beban kerja.	2,59	1	4	1,003
2	Terhindar dari stres karena sikap pimpinan.	2,74	1	5	,960
3	Terhindar dari stres karena waktu penyelesaian.	2,82	1	5	1,015
4	Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja.	2,70	1	5	,993
5	Terhindar dari stres karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja.	2,63	1	5	,988
6	Terhindar dari stres karena balas jasa yang diterima terasa adil	2,61	1	5	1,017
7	Terhindar dari stres karena tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga.	2,64	1	5	1,045
Mean		2,67			

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 182 responden atas pernyataan mengenai stres kerja berada dalam kategori rendah karena rata-ratanya berada pada 2,67 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan PT.Intan Pariwara rendah. Karyawan PT.Intan Pariwara tingkat stresnya rendah meskipun mereka mempunyai beban kerja yang cukup.

2. Kepuasan Kerja

Deskripsi setiap butir pertanyaan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Pertanyaan Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Kepuasan dari dukungan manajer.	3,36	1	5	,935
2	Kepuasan dari kekuasaan manajer.	3,42	1	5	,981
3	Kepuasan dari kemampuan pengambilan keputusan manajer.	3,35	1	5	,902
4	Kepuasan dari rekan kerja.	3,31	1	5	,894
5	Kepuasan dari rekan kerja yang bertanggung jawab.	3,42	1	5	,953
6	Kepuasan dapat menerima bantuan dari rekan kerja	3,39	1	5	,979
7	Kepuasan karena gaji	3,29	1	5	,840
8	Kepuasan karena jaminan kesehatan.	3,64	1	5	,879
9	Kepuasan mempunyai kesempatan mengembangkan karir.	3,33	1	5	,822
10	Kepuasan dari promosi yang dilakukan.	3,37	1	5	,930
11	Kepuasan karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	3,36	1	5	,821
12	Kepuasan karena kesibukan.	3,34	1	5	,875
13	Kepuasan karena menjadi orang yang diperlukan dalam organisasi.	3,57	2	5	,823
Mean		3,14			

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 182 responden atas pernyataan mengenai kepuasan kerja berada dalam kategori cukup tinggi karena rata-ratanya berada pada 3,14 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT.Intan Pariwara cukup . Kepuasan karyawan PT.Intan Pariwara dalam kategori cukup tinggi sebaiknya perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan misalkan dengan memberikan

balas jasa karena karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya.

3. Komitmen Organisasi

Deskripsi setiap butir pertanyaan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Deskripsi Pertanyaan Komitmen Organisasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan.	3,29	1	5	,968
2	Bangga menjadi bagian dari perusahaan.	3,24	1	5	1,001
3	Memiliki ikatan emosi yang tinggi dengan perusahaan.	3,34	1	5	,953
4	Memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan	3,23	1	5	1,013
5	Perusahaan ini sangat berarti.	3,20	1	5	,996
6	Tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus keinginan.	3,31	1	5	,944
7	Berat meninggalkan perusahaan ini.	3,21	1	5	1,003
8	Kehidupan akan terganggu bila meninggalkan perusahaan.	3,20	1	5	,909
9	Memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan.	3,29	1	5	1,011
10	Tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.	3,32	1	5	1,023
11	Terdidik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan.	3,34	1	5	,983
Mean		3,27			

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7 , dapat disimpulkan bahwa jawaban- jawaban dari 182 responden atas pernyataan mengenai komitmen organisasi berada dalam kategori cukup tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 3,27 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pada karyawan PT.Intan Pariwara cukup tinggi. Komitmen yang dimiliki karyawan PT.Intan Pariwara dalam kategori cukup sebaiknya

perusahaan meningkatkan komitmen antar karyawan misalkan dengan memberikan jaminan-jaminan terhadap karyawan, memberikan rasa nyaman berada diperusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang sangat tinggi akan menguntungkan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Deskripsi setiap butir pertanyaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Deskripsi Pertanyaan Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Kesesuaian hasil kerja dengan target.	3,31	1	5	,919
2	Kesesuaian hasil kerja dengan kuantitas	3,32	1	5	,952
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan.	3,36	1	5	,940
4	Kesesuaian hasil kerja dengan kualitas.	3,37	1	5	,941
5	Bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.	3,21	1	5	,904
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	3,34	1	5	,953
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,35	1	5	,944
8	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya.	3,27	1	5	,997
9	Terbiasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.	3,33	1	5	,899
10	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.	3,26	1	5	,973
Mean		3,31			

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.8 , dapat disimpulkan bahwa jawaban- jawaban dari 182 responden atas pernyataan mengenai kinerja karyawan berada dalam kategori cukup tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada 3,31 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.Intan Pariwara cukup. Kinerja karyawan PT.Intan Pariwara dalam kategori cukup tinggi sebaiknya perusahaan meningkatkan

kinerja nya dengan memberikan balas jasa yang sesuai agar karyawan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Karena kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas indikator pembentuk konstruk Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas

	STRES	KOMITMEN	KEPUASAN	KINERJA
X1.1	(0.878)	-0.828	-0.799	-0.797
X1.2	(0.859)	-0.826	-0.823	-0.791
X1.3	(0.881)	-0.836	-0.829	-0.811
X1.4	(0.868)	-0.841	-0.826	-0.821
X1.5	(0.880)	-0.815	-0.784	-0.784
X1.6	(0.897)	-0.845	-0.839	-0.805
X1.7	(0.899)	-0.853	-0.833	-0.808
X3.1	-0.823	(0.876)	0.831	0.820
X3.2	-0.806	(0.844)	0.810	0.794
X3.3	-0.828	(0.866)	0.820	0.790
X3.4	-0.852	(0.866)	0.832	0.810
X3.5	-0.804	(0.863)	0.853	0.822
X3.6	-0.828	(0.871)	0.847	0.830
X3.7	-0.833	(0.874)	0.849	0.810
X3.8	-0.790	(0.844)	0.799	0.792
X3.9	-0.808	(0.862)	0.833	0.778
X3.10	-0.835	(0.890)	0.860	0.832
X3.11	-0.844	(0.889)	0.852	0.821
X2.1	-0.813	0.855	(0.871)	0.837
X2.2	-0.825	0.856	(0.875)	0.826
X2.3	-0.796	0.833	(0.828)	0.790
X2.4	-0.799	0.833	(0.855)	0.810
X2.5	-0.860	0.851	(0.870)	0.841
X2.6	-0.819	0.842	(0.869)	0.804
X2.7	-0.778	0.806	(0.833)	0.772
X2.8	-0.805	0.843	(0.876)	0.826
X2.9	-0.757	0.779	(0.854)	0.811
X2.10	-0.781	0.785	(0.829)	0.820
X2.11	-0.733	0.774	(0.796)	0.782
X2.12	-0.715	0.756	(0.820)	0.788

X2.13	-0.823	0.849	(0.904)	0.858
Y1.1	-0.728	0.772	0.808	(0.829)
Y1.2	-0.785	0.798	0.819	(0.866)
Y1.3	-0.792	0.778	0.797	(0.843)
Y1.4	-0.790	0.809	0.817	(0.844)
Y1.5	-0.784	0.810	0.827	(0.844)
Y1.6	-0.789	0.788	0.824	(0.860)
Y1.7	-0.776	0.781	0.801	(0.856)
Y1.8	-0.803	0.830	0.831	(0.865)
Y1.9	-0.774	0.798	0.807	(0.868)
Y1.10	-0.785	0.821	0.835	(0.888)

Sumber: data diolah 2017

Dari hasil tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa indikator pembentuk konstruk stres kerja (X1.1 – X1.7) memiliki nilai loading faktor diatas 0,7 sehingga ketujuh indikator tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya dapat dilihat bahwa indikator pembentuk konstruk komitmen organisasi (X3.1 – X3.11) memiliki nilai loading faktor diatas 0,7 sehingga kesebelas indikator tersebut dinyatakan valid. Lebih lanjut dapat dilihat bahwa indikator pembentuk konstruk kepuasan kerja (X2.1- X2.13) memiliki nilai loading faktor diatas 0,7 sehingga ketigabelas indikator tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya dapat dilihat bahwa indikator pembentuk konstruk kinerja karyawan (Y1.1 – Y1.10) memiliki nilai loading faktor diatas 0,7 sehingga kesepuluh indikator tersebut dinyatakan valid. Menurut Latan dan Ghozali (2012) uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk dan nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10.
Hasil Uji Reliabilitas

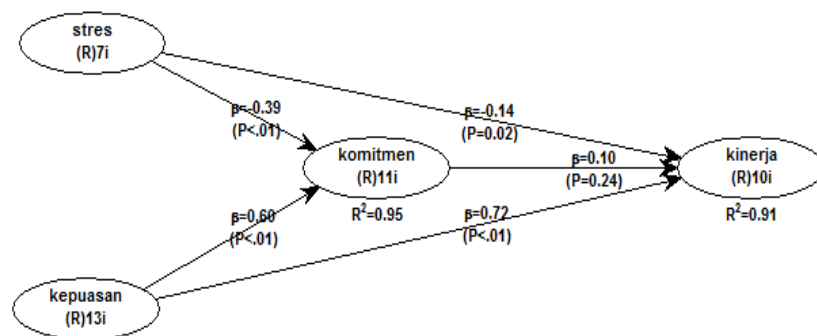
R-squared coefficients			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
Composite reliability coefficients			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
0.960	0.971	0.972	0.965
Cronbach alpha coefficients			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
0.952	0.967	0.969	0.960
Average variances extracted			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
0.775	0.753	0.727	0.734

Sumber: data diolah 2017

Dari hasil output terlihat bahwa nilai reliabilitas cukup tinggi hal ini dikarenakan dengan nilai *composite reliability coefficient* untuk konstruk stres, komitmen, kepuasan dan kinerja masing masing sebesar 0.960, 0.971, 0.972 dan 0,965 begitu juga dengan nilai *cronbach alpha* masing masing sebesar 0.952, 0.967, 0.969 dan 0.960 keempatnya berjumlah di atas nilai yang dipersyaratkan 0.60. Begitu juga dengan nilai AVE masing masing sebesar 0.775, 0.753, 0.727 dan 0.734 di atas yang dipersyaratkan 0.50. Menurut Latan dan Ghazali (2012) dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat corfirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Untuk melakukan pengujian hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian *Partial Least Squares (PLS)*, masing-masing variabel. Hasil pengujian PLS dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 4.6.

Hasil Analisis PLS-SEM dengan Efek Moderasi

1. Pengujian secara individu

Untuk melihat pengaruh antar variabel, dapat dilihat pada tabel hasil olahan data di bawah ini:

a. *Path Coefficients and p-values*

Untuk melihat hasil *output path coefficients dan p-values* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11.
Path coefficients and p-values

Path coefficients				
	Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
Stres				
Komitmen	-0.393		0.596	
Kepuasan				
Kinerja	-0.143	0.099	0.725	
P values				
	Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
Stres				
Komitmen	<0.001		<0.001	
Kepuasan				
Kinerja	0.019	0.239	<0.001	

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil *output path coefficients* dan *p-values* diatas dapat dilihat bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan *P-values* yang dihasilkan $<0.001 < 0.05$ dan nilai *path coefficients* sebesar -0.394 (negatif) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *P-values* yang dihasilkan $0.019 < 0.05$ dengan nilai *path coefficients* -0.143 (negatif).

Selanjutnya dapat diliat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan *P-values* yang diperoleh $<0.001 < 0.05$ dengan nilai *path coefficients* 0.596 (positif) dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan *P-values* yang dihasilkan $<0.001 < 0.05$ dengan nilai *path coefficients* 0.725 (positif).

Lebih lanjut, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *P-values* yang diperoleh $0.239 > 0.05$ dengan nilai *path coefficients* 0.099 (positif). Hal ini bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi mediasi terhadap hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Baron dan Kenny

(1986) dalam Latan dan Ghozali (2012) mengatakan bahwa 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.

b. *Standar errors for path coefficients*

Untuk melihat hasil *output standar errors for path coefficients* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12.
Standar errors for path coefficients

Standar errors for path coefficients				
	Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
Stres				
Komitmen	0.056		0.056	
Kepuasan				
Kinerja	0.071	0.124	0.095	

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil *output standar errors for path coefficients* diatas terdapat standar error untuk variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0.056, dan *standar error* untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.071, *standar error* untuk variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0.056 dan standar error untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.095. Selanjutnya *standar error* untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.124.

c. Latent variabel coefficients

Untuk melihat hasil *output latent variable coefficients* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13.
Latent variable coefficients

R- squared coefficients			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
	0.947		0.914
Composite reliability coefficients			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
0.960	0.971	0.972	0.965
Cronbach alpha coefficients			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
0.962	0.967	0.969	0.960
Average variances extracted			
Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
0.776	0.763	0.727	0.734

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil output diatas diperoleh nilai *R-squared* sebesar 0.947 yang memiliki arti bahwa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 94.7 % dan sisanya 5.3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Selanjutnya dari output diatas diperoleh nilai *R-squared* sebesar 0.914 yang memiliki arti bahwa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91.4 % dan sisanya 8.6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Dapat dilihat pula bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel > 0.70 dan *average variances extracted* untuk semua variabel > 0.50 yang berarti sudah memenuhi syarat yang direkomendasikan (Latan dan Ghozali, 2012).

d. *Correlations Among Laten Variable*

Untuk melihat hasil *output correlations among laten variable* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14.

Correlations Among Laten Variable

Latent variable correlations				
	Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
Stres	(0.880)	-0.948	-0.930	-0.911
Komitmen	-0.948	(0.868)	0.962	0.932
Kepuasan	-0.930	0.962	(0.853)	0.953
Kinerja	-0.911	0.932	0.953	(0.856)
P values for correlations				
	Stres	Komitmen	Kepuasan	Kinerja
Stres	1.000	<0.001	<0.001	<0.001
Komitmen	<0.001	1.000	<0.001	<0.001
Kepuasan	<0.001	<0.001	1.000	<0.001
Kinerja	<0.001	<0.001	<0.001	1.000

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa validitas *discriminant* untuk semua variabel sangat baik, dengan nilai yang dihasilkan > 0.70 (Latan dan Ghozali, 2012). Hal ini berarti bahwa responden tidak mengalami kesulitan dalam menjawab pertanyaan kuesioner.

e. *Variable Inflation Factors (VIF)*

Untuk melihat hasil output variable inflation factors dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15.
Variable inflation factors

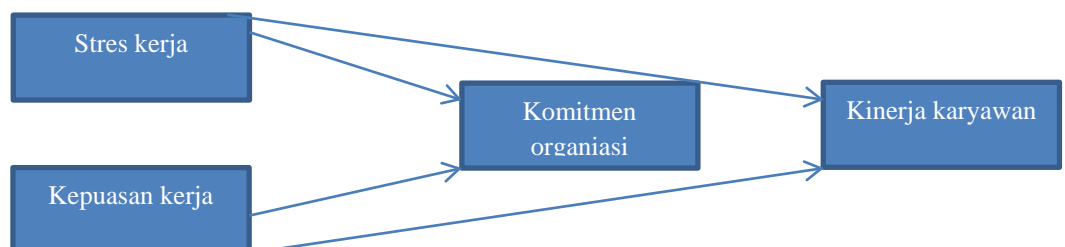
	Stres	komitmen	kepuasan	Kinerja
Stres				
Komitmen	7.435		7.435	
Kepuasan				
Kinerja	10.358	18.866	14.142	

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.15 diperoleh nilai VIF sebesar $7.435 < 10$ untuk variabel stres kerja dan komitmen organisasi yang berarti tidak ada korelasi. Pada variabel kepuasan dan komitmen nilai VIF sebesar $7.435 < 10$ yang berarti tidak terjadi korelasi. Nilai VIF pada variabel stres kerja dan kinerja sebesar $10.358 > 10$ yang berarti terjadi korelasi. Pada variabel komitmen organisasi dan kinerja nilai VIF sebesar $18.866 > 10$ maka terjadi korelasi dan nilai VIF variabel kepuasan dan kinerja sebesar $14.142 > 10$ yang berarti terjadi korelasi.

E. Pembahasan (*Interpretasi*)

Setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan *Partial Least Squares (PLS)* dan satu hipotesis yang ditolak maka model akhir penelitian seperti gambar 4.7 dibawah ini:



Gambar 4.7
Model Akhir Penelitian

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan peneliti karena pada waktu sebelum penelitian dijelaskan bahwa hipotesis yang nantinya akan diperoleh adalah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi setelah dilakukan penelitian di PT. Intan Pariwara ini ternyata hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan bahwa hipotesis 1 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa stres

kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh beberapa faktor seperti target pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka karyawan akan merasa terbebani dengan pencapaian target tersebut, karyawan akan menurunkan kinerjanya jika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapannya. Target pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Penurunan kinerja karyawan dengan sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Adanya konflik antar pribadi maupun kelompok juga bisa menyebabkan seseorang stres. Seseorang yang stres akan menurunkan tingkat konsentrasinya sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak bisa fokus sehingga kinerjanya menurun.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Iresa dkk. (2015) yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Penelitian ini menggunakan proportional random sampling dalam pengambilan sampelnya. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2014) yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di perusahaan. Karyawan senang bila diberikan kesempatan yang menggunakan ketrampilan, kemampuan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan baik mengenai betapa baik karyawan tersebut bekerja. Hubungan yang baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan juga akan membuat karyawan merasa senang. Jadi semakin karyawan merasakan kepuasan yang tinggi maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Pada hipotesis kedua sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Dewi dkk. (2014) yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga

penjualan UD Surya Raditya Negara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Selanjutnya hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candraningtyas dkk. (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Karya Persada yang *outsourcing* di PT. Sasa Inti Probolinggo.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa mereka bekerja dengan *deadline* dan target produksi yang telah ditentukan dengan waktu yang sangat singkat, dan mereka pun harus bekerja dibawah tekanan pimpinannya sehingga membuat mereka menjadi stres, karyawan merasa tidak senang berada diperusahaan sehingga rasa memiliki terhadap perusahaan tidak ada. Jadi apabila stres kerja tinggi maka komitmen organisasinya rendah.

Pada hipotesis ketiga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Putri dkk. (2015) yang menyimpulkan bahwa stres

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Selanjutnya hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iresa dkk. (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 4 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya kepuasan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. Intan Pariwara, ini menunjukkan bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, mereka juga puas karena mereka diberikan jaminan kesehatan dan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga membuat komitmen organisasi mereka tinggi, jadi apabila kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi.

Pada hipotesis keempat sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyanto dkk. (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan cleaning service di ISS.

Selanjutnya hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candraningtyas dkk. (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.Kusuma Karya Persada yang *outsourcing* di PT. Sasa Inti Probolinggo.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 5 ditolak, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan karena karyawan belum merasa memiliki dan kurang terikat secara emosional dan merasa belum menjadi bagian dari perusahaan. Ini dapat dilihat dari statistik deskriptif bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT.Intan Pariwara dalam kategori cukup tinggi. Pengaruh besarnya gaji yang diterima selama bekerja di perusahaan ini juga memiliki dampak terhadap seseorang, semisal mendapatkan tawaran pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih besar dari perusahaan ini. Faktor-faktor inilah yang berpengaruh terhadap komitmen seseorang terhadap tempat pekerjaan yang digelutinya. Sebaiknya PT.Intan Pariwara meningkatkan komitmen organisasi pada karyawannya dengan memberikan kenyamanan saat berada diperusahaan, memberikan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pernah diungkapkan oleh Yuniza (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iresa.dkk

(2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.7 menunjukkan bahwa hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi tidak dapat diproses karena komitmen organisasi ke kinerja karyawan tidak signifikan maka hubungan tidak langsungnya tidak dapat diproses.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.7 menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi tidak dapat diproses karena komitmen organisasi ke kinerja karyawan tidak signifikan maka hubungan tidak langsungnya tidak dapat diproses.