

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Daya Karsa Wiguna Kudus

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Daya Karsa Wiguna Kudus

PT. Daya Karsa Wiguna Kudus ini terletak di Jl. Raya Lingkar Selatan di Desa Garung Kidul Kaliwungu Kudus merupakan perusahaan yang berbentuk perusahaan Perseroan Terbatas. Sebelum mendirikan suatu perusahaan terlebih dahulu kita harus melakukan analisis perusahaan yang meliputi tinjauan penjualan, biaya, dan proyeksi laba untuk mengetahui sejauh mana produk tersebut dapat memenuhi tujuan perusahaan. Jika dinilai positif, produk dapat memasuki pengembangan produk. Untuk mendirikan bisnis dibutuhkan proses panjang, dan juga harus melewati beberapa hambatan dan rintangan. Disamping itu, kita harus melakukan analisis terhadap lingkungan eksternal karena persaingan bisnis sangatlah ketat. Begitulah yang beliau katakan.

Perusahaan beliau yang didirikan ini dulunya perusahaan yang berbentuk CV. Daya Karsa yaitu berdirinya mulai bulan November tahun 2001 dengan nama pemilik yaitu Gunawan Wibianto dan Heriyanto Raharjo, disaat itu baru 50 orang yang bekerja kemudian tahun demi tahun perusahaan mulai merekrut atau menambah karyawan yang sekarang menjadi 168 karyawan, oleh karena itu perusahaan ini mulai rekrutur tahun 2003 menjadi PT. Daya Karsa Wiguna dan waktu itu masih bergerak perbengkelan elektronik (Plat Dasar) yaitu 95% masuk Polytron yang 5% meubel. adapun kerangka meubel dari perusahaan ini yaitu, stenlis, aluminium, kuningan, dan besi. Kemudian perusahaan ini memproduksi dengan memakai mesin Pon (Pres), yaitu dari plat ketebalan 0,01-1cm.

Perusahaan ini bisa dikatakan bekerjasama dengan Polytron akan tetapi pemilik dan pemegangnya maupun nama perusahaan berbeda. Dan baru tahun 2006 berganti nama PT. Daya Karsa Wiguna

Kudus yang dulunya beralamat di Jl. Veteran No. 1 Demaan Kudus, dan sekarang berpindah alamat di Jl. Raya Lingkar Selatan Garung Kidul Kaliwungu Kudus. Perusahaan yang bergerak di komponen elektronik ini mempunyai kreatifitas produk yang berkelas dan proaktif.

Perkembangan usaha dan keberhasilan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus ini tidak lepas dari kegigihan Bapak Heriyanto Raharjo sebagai pimpinan di dalam mengelola manajemen perusahaan. Dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan Meubel Mama Green Semarang. Dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan, sedangkan posisi PT. Daya Karsa Wiguna Kudus sebagai supplier frame stainless.¹ Adapun visi, misi dan tujuan PT. Daya Karsa Wiguna dijabarkan sebagai berikut :

a. Visi

Teknologi membuka kesempatan bagi bisnis untuk tumbuh bagi warga negara yang sedang berkembang untuk hidup sejahtera dengan memasuki ekonomi digital, dan agar masyarakat dapat menemukan peluang baru.

b. Misi

1. Menjadi perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
2. Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

c. Tujuan

1. Menjadi pemimpin pasar dalam bisnis dengan volume penjualan nomor satu
2. Memiliki jaringan distribusi yang luas
3. Mengembangkan teknologi yang inovatif dan proses efisien yang menciptakan pasar baru.

¹ Hasil wawancara dengan Bapak Mulyakno Tanggal 15 Juli 2015 Jam 14.30 WIB

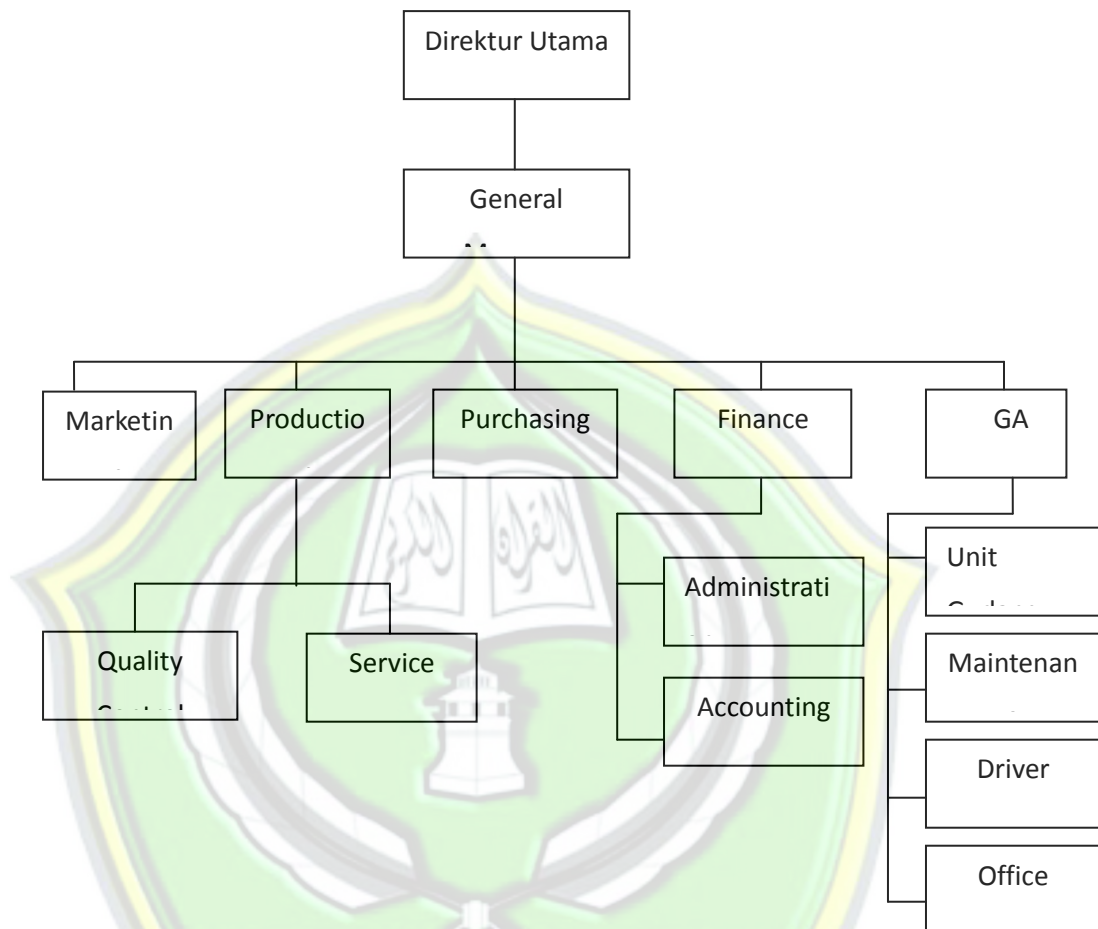
2. Struktur Organisasi

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang ada di dalam perusahaan. Struktur organisasi merupakan alat bagi manajemen untuk mengadakan pembagian kerja, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian tujuan pembentukan struktur organisasi adalah untuk mempermudah pengawasan, pengkoordinasian, dan penentuan kedudukan seseorang dalam fungsi kegiatan yang ada dalam perusahaan.

Dapat ditambahkan bahwa menugaskan setiap kegiatan/pekerjaan kepada bawahan harus dipertimbangkan bakat dan keterampilan masing-masing bawahan atau pekerja. Hal ini sangat menentukan keberhasilan, jika dalam memberikan tugas pekerjaan kepada mereka sesuai bakat dan kemampuan tentu setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, pekerjaan itu tidak akan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan/direncanakan. Hal ini akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Struktur organisasi diperlukan untuk membantu proses koordinasi baik secara vertikal, horizontal maupun silang. Adapun struktur organisasi PT. Daya Karsa Wiguna Kudus adalah tampak pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Daya Karsa Wiguna



Sumber : PT. Daya Karsa Wiguna Kudus, Tahun 2016.

Job description yang berisi informasi pengidentifikasian pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban – kewajiban pekerjaan dan pertanggung jawaban, spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar – standar pekerjaan. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi di atas adalah berikut ini:

a. Direktur Utama

1. Menentukan strategi umum untuk mencapai tujuan perusahaan, misalnya penambahan mesin, dan alat-alat pabrik, perubahan sistem, penambahan alat bantu (unit kendaraan).
2. Memelihara hubungan baik dengan pembeli.

b. General Manager

1. Merencanakan penjualan ke luar negeri.
2. Bertanggung jawab penggalangan ekspor.
3. Bertanggung jawab atas kelancaran kerja perusahaan, pemeliharaan harta perusahaan, dan agar dapat dimanfaatkan secara maksimal sesuai kegunaannya.
4. Mengusahakan efisiensi atas bidang umum dan pengawasannya.

c. Kepala Produksi Operasional

Bagian QC mempunyai tugas :

1. Bertanggung jawab atas kualitas produksi
2. Mengajukan usulan dan melakukan perbaikan atas bahan baku dan bahan pembantu, kemampuan pekerja atau sistem agar hasil produksi lebih baik dan efisien.
3. Mendorong para kepala unit agar proaktif memperbaiki prestasi kerjanya.

Bagian produksi tugasnya :

Menyusun rencana produksi yang memenuhi permintaan konsumen, menjaga kualitas produksi untuk kepuasan konsumen, mengatur kelancaran bahan baku untuk memenuhi rencana marketing, peningkatan efisiensi produksi.

Bagian *perpacking* tugasnya :

Bertanggung jawab atas pembungkusan barang jadi dan pemberian label barang-barang yang sudah dibungkus.

Bagian *service* tugasnya :

Menjaga dan memelihara peralatan produksi yang digunakan, baik mesin maupun peralatan yang lain.

d. *Marketing* (Pemasaran)

Bertanggung jawab atas kelancaran distribusi produksi, menentukan rencana penjualan produksi perusahaan dan mencari segmen baru.

e. *Purchasing* (Pembelian)

Menentukan rencana pengadaan bahan baku tentang kualitas dan jumlah harga, menjaga dan mengatur pengadaan bahan baku agar tidak menderita kerugian karena naik turunnya harga ataupun keterlambatan produksi dan kelancaran hubungan dengan supplier.

f. *Finance*

Untuk *administration* menghitung kalkulasi barang yang sudah packing untuk siap dicontainerkan, membuat laporan totalan mengenai barang-barang yang telah dikerjakan oleh perusahaan yang berminat dengan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus. Kemudian *accounting* bertanggung jawab atas pembayaran dan penerimaan kas/bank, kebenaran transaksi kas/bank, pelaporan pembukuan atas transaksi dan merekomendasikan penempatan dana yang paling menguntungkan.

g. *Maintenance*

Bertanggung jawab atas penyimpanan surat mesin-mesin, kelancaran dan pemeliharaan operasional mesin dan peralatan.

h. Gudang

Bertanggung jawab atas jumlah persediaan barang, kerapian dan kebenaran barang yang dikirim dan diterima.

i. *Driver*

Bertanggung jawab atas penyediaan sarana transportasi.

3. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan dari PT. Daya Karsa Wiguna Kudus ini menghasilkan beberapa produk yaitu :

- Pendingin *refrigerator* dan AC.
- TV, LED, dan remot.
- Meubeler yaitu, kerangka kursi dan meja.

4. Pengamatan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sekalipun perusahaan memiliki teknologi modern yang sangat canggih tetap saja tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia.

Perusahaan PT. Daya Karsa Wiguna ini yang memulai operasi pada tahun 2001 dalam bidang elektronik dan masih beroperasi sampai sekarang dengan peningkatan yang amat pesat ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Jumlah SDM yang dimiliki oleh perusahaan ini tiap tahun telah mengalami peningkatan sesuai dengan kegiatan produksinya yang semakin meningkat.

Dalam bidang SDM ini juga menitikberatkan pada pemberdayaan tenaga kerja dari mulai perekrutan, pelatihan dan pemeliharaan hubungan relasional yang baik antara sesama karyawan yang saat ini berjumlah 168 orang. Oleh karena itu pemberian kedisiplinan juga diberikan dengan standar gaji UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), yang kesemuanya itu terintegrasi secara irama kerja, dapat upaya mencapai tujuan organisasi.

Selain itu pemilik juga melakukan kerjasama dengan perusahaan lain, yaitu dengan Polytron akan tetapi pemilik dan nama perusahaannya berbeda diantaranya, yaitu dalam hal mulai dari produksi sampai *finishing* serta pengepakan yang dilakukan oleh PT. Daya Karsa Wiguna Kudus.

Dalam bidang pemasaran ini secara umum meliputi sisi pasar yang dipandang dari produk, harga, distribusi dan promosi. Mengenai distribusi, di perusahaan ini menggunakan *retailer* sebagai saluran distribusi yang panjang sehingga pelanggan dapat barang cepat sampai ke konsumen. Untuk promosi, menggunakan metode publisitas, dengan pendekatan humanistic, dengan harapan produsen dan konsumen dapat akrab dan berjalan secara kekeluargaan, sehingga dengan begitu tujuan

organisasi tujuan pribadi antar produsen dan konsumen dapat berjalan selaras, serasi dan seimbang.

B. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan izin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

NO	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	≤20	12	18%
2	21-25	17	26%
3	26-30	16	25%
4	31-35	8	12%
5	>35	10	15%
Jumlah		63	97%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden yang diambil berusia ≤20 tahun sebanyak 12 karyawan (18%), yang berusia 21-25 tahun sebanyak 17 karyawan (26%), yang berusia 26-30 sebanyak 16 karyawan (25%), yang berusia

31-35 sebanyak 8 karyawan (12%), dan yang berusia >35 tahun sebanyak 10 karyawan (15%).

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	40	62%
2	Perempuan	23	35%
Jumlah		63	97%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 karyawan atau (62%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 karyawan atau (35%).

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	4	6%
2	SLTP	20	31%
3	SLTA	33	51%
4	Diploma/S1/S2/S3	6	9%
5	Lainnya	0	0%
Jumlah		63	97%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 4 karyawan (6%), yang mempunyai latar belakang SLTP sebesar 20 karyawan (31%), yang

mempunyai latar belakang SLTA sebesar 33 karyawan (51%), yang memiliki latar belakang Diploma/S1/S2/S3 sebesar 6 karyawan (9%), sedangkan yang memiliki latar belakang pendidikan lainnya sebesar 0 karyawan (0%).

d. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	4	6%
2	1 Tahun	9	14%
3	2 Tahun	11	17%
4	> 2 Tahun	39	60%
Jumlah		63	97%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4,4 di atas, lama bekerja responden selama < 1 tahun sebanyak 4 karyawan (6%), kemudian lama bekerja 1 tahun sebanyak 9 karyawan (14%), kemudian lama bekerja 2 tahun sebanyak 11 karyawan (17%), kemudian lama bekerja >2 tahun sebanyak 39 karyawan (60%).

e. Status Pernikahan Responden

Tabel 4.5

Deskripsi Status Pernikahan Responden

NO	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Belum Menikah	35	54%
2	Sudah Menikah	28	43%
Jumlah		63	97%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 63 responden yang berstatus belum menikah sebanyak 35 karyawan atau (54%) dan yang sudah menikah sebanyak 28 (43%).

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Stressor (X1)	S_1	2	3.17	1	1.54	2	3.08	34	52.31	24	36.92
	S_2	1	1.59	1	1.54	3	4.62	32	49.23	26	40.00
	S_3	2	3.17	1	1.54	3	4.62	33	50.77	24	36.92
	S_4	1	1.59	2	3.08	2	3.08	31	47.69	27	41.54
	S_5	1	1.59	2	3.08	1	1.54	35	53.85	24	36.92
	S_6	1	1.59	9	13.85	2	3.08	33	50.77	25	38.46
	S_7	1	1.59	2	3.08	1	1.54	36	55.38	23	35.38
	S_8	1	1.59	2	3.08	2	3.08	32	49.23	26	40.00
	S_9	1	1.59	2	3.08	1	1.54	39	60.00	20	30.77
Konflik Peran (X2)	K_P1	1	1.59	2	3.08	2	3.08	33	50.77	25	38.46
	K_P2	1	1.59	2	3.08	1	1.54	29	44.62	30	46.15
	K_P3	1	1.59	1	1.54	2	3.08	37	56.92	22	33.85
	K_P4	1	1.59	1	1.54	1	1.54	32	49.23	28	43.08
	K_P5	2	3.17	2	3.08	1	1.54	29	44.62	29	44.62
	K_P6	4	6.35	5	7.69	13	20.00	26	40.00	14	21.54
Kinerja Karyawan (Y)	K_K1	2	3.17	2	3.08	1	1.54	33	50.77	25	38.46
	K_K2	1	1.59	1	1.54	2	3.08	32	49.23	27	41.54
	K_K3	1	1.59	0	0.00	1	1.54	33	50.77	27	41.54
	K_K4	1	1.59	2	3.08	1	1.54	27	41.54	33	50.77

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

1. Stressor (X₁)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Stressor Item 1, sebanyak 3.17 % responden menyatakan sangat tidak setuju, 1.54% responden menyatakan tidak setuju, 3.08% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 52.31% responden menyatakan setuju, dan 36.92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1.54% responden menyatakan tidak setuju, 4.62% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 49.23% responden menyatakan setuju, dan 40.00 responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 3.17% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1.54% responden menyatakan tidak setuju, 4.62% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 50.77% responden menyatakan setuju, dan 36.92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 3.08% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 47.69% responden menyatakan setuju, dan 41.54% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 53.85% responden menyatakan setuju, dan 36.92% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13.85% responden menyatakan tidak setuju, 13.85% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 50.77% responden menyatakan setuju, dan 38.46% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 55.38% responden menyatakan setuju, dan 35.38% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 3.08% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 49.23% responden menyatakan setuju, dan 40.00% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 60.00% responden menyatakan setuju, dan 30.77% responden menyatakan sangat setuju.

2. Konflik Peran (X₂)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Motivasi Kerja. Item 1, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 3.08% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 50.77% responden menyatakan setuju, dan 38.46% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 44.62% responden menyatakan setuju, dan 46.15% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1.54% responden menyatakan tidak setuju, 3.08% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 56.92% responden menyatakan setuju, dan 33.85% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1.54% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 49.23% responden menyatakan setuju, dan 43.08% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 3.17% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 44.62% responden menyatakan setuju, dan 44.62% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 6.35% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7.69% responden menyatakan tidak setuju, 20.00% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 40.00% responden menyatakan setuju, dan 21.54% responden menyatakan sangat setuju.

3. Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Item 1, sebanyak 3.17% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 50.77%

responden menyatakan setuju, dan 38.46% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1.54% responden menyatakan tidak setuju, 3.08% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 49.23% responden menyatakan setuju, dan 41.54% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0.00% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 50.77% responden menyatakan setuju, dan 41.54% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 1.59% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3.08% responden menyatakan tidak setuju, 1.54% responden memberikan jawaban ragu-ragu, 41.54% responden menyatakan setuju, dan 50.77% responden menyatakan sangat setuju.

C. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corected Item Total Correlation* lebih, maka dapat dikatakan valid.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk.

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot

kebenaran data yang diinginkan peneliti. Untuk mencapai tingkat validitas instrumen penelitian, maka alat ukur yang dipakai dalam instrumen juga harus memiliki tingkat validitas tinggi. Apabila dalam uji coba ditemukan kejanggalan-kejanggalan, maka diadakan revisi terhadap instrumen tersebut. Setelah proses ini selesai, barulah instrumen penelitian diperbolehkan digunakan pada penelitian sebenarnya.²

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Responden

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Stressor (X1)	S1	0.467	0.213	Valid
	S2	0.504		Valid
	S3	0.608		Valid
	S4	0.404		Valid
	S5	0.612		Valid
	S6	0.565		Valid
	S7	0.521		Valid
	S8	0.617		Valid
	S9	0.497		Valid
Konflik Peran (X2)	KP1	0.509	0.213	Valid
	KP2	0.455		Valid
	KP3	0.574		Valid
	KP4	0.610		Valid
	KP5	0.516		Valid
	KP6	0.263		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.554	0.213	Valid
	KK2	0.428		Valid

² Burhan Bungin, *Op.,Cit*, hal. 107-108

	KK3	0.412		Valid
	KK4	0.307		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari table 4.8 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung dari 63-2-1 atau df = 60 dengan alpha 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,213. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,213) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu kewaktu.

Untuk menguji reabilitas instrument responden asli, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas responden asli berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 63 orang.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefitiens	Alpha	Keterangan
Stressor (X1)	9 item	0.828	Reliabel
Konflik Peran (X2)	6 item	0.744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 item	0.643	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X₁, X₂ dan Y) dapat dikatakan reliable.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias.

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkolerasi. Cara yang dipakai untuk medeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stressor (X_1)	.427	2.340
Konflik Peran (X_2)	.427	2.340

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X_1 sebesar 0.427 X_2 sebesar 0.427 dan VIF masing-masing sebesar 2.340, 2.340. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	2.261
dl	1.5274
du	1.6581

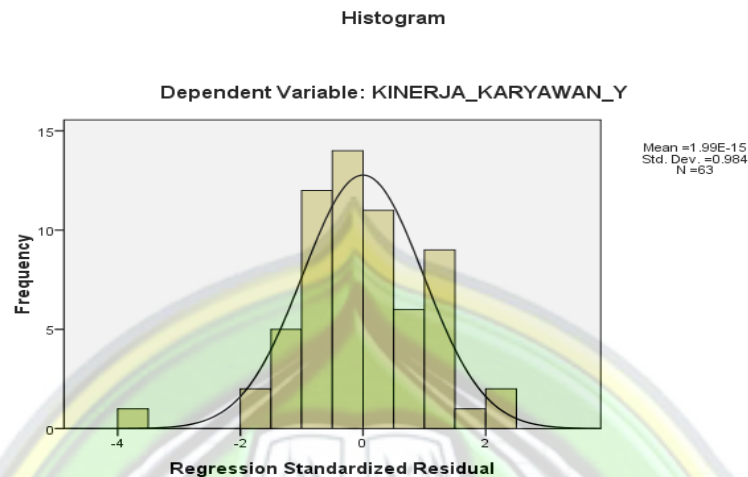
Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pada tabel 4.9 diatas menunjukkan pengujian autokorelasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung DW sebesar 2.261 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung DW sebesar 2.261 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$ dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dl sebesar 1.5274 dan du 1.6581 karena hasil pengujiannya adalah $du < d < 4-du$ ($1.658 < 2.261 < 2.342$) maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan menghasilkan kesimpulan tidak di tolak.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

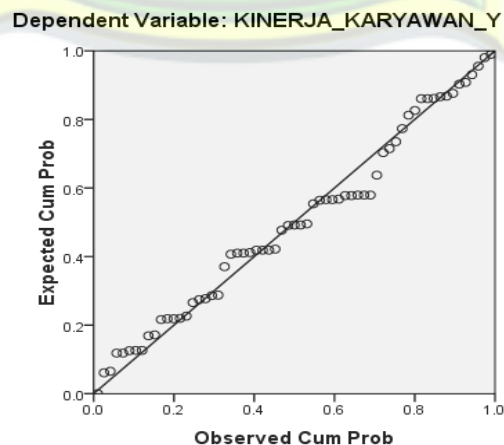


Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Normal Probability Plot pada tabel diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



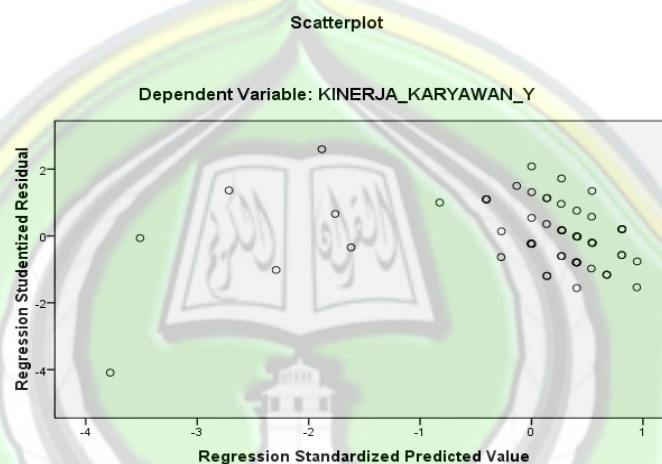
Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu kepengamatan kepengamatan yang lain.

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Data Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Stressor dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	1.967
Stressor (X_1)	0.237
Konflik Peran (X_2)	0.243

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh Stressor dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.967 + 0.237X_1 + 0.243X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stressor

X2 = Konflik Peran

a = Konstanta

e = Variabel independen lain di luar model regresi

Nilai sebesar 1.967 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen faktor lain, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 1.967.

Koefisien regresi 0.237 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor Stressor tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus sebesar 0.237 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Koefisien regresi 0.243 menyatakan bahwa terjadi kenaikan Konflik Peran tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus sebesar 0.243 tanpa dipengaruhi faktor lain.

1. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Pengujian persial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan. *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukan dengan t hitung. Secara lebih rinci t hitung dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.11
Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Interpretasi
Stressor (X ₁)	4.386	1,671	.000	Berpengaruh
Konflik Peran (X ₂)	3.043	1,671	.003	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel independen (Y) perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. dengan demikian antara variabel dependent dan independent tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah Stressor (X₁), Konflik Peran (X₂). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.655	.644	1.307	2.261

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa kolerasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai *Adjusted R Square* = 0,644 hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (Stressor dan Konflik Peran) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat. Positif dikarenakan tidak bernilai negatif, karena positif maka dikatakan searah dengan interpretasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Stressor dan Konflik Peran) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 80,9%. Atau kedua variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Stressor dan Konflik Peran) mampu menjelaskan sebesar 80,9% variasi variabel dependen (Kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 19,1 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, yaitu untuk variable bebas (Kepemimpinan Transformasional) menunjukkan t hitung sebesar 4.386 dengan t tabel 1.671 dan *p value* sebesar 0,00 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.386 >$

1.671). Dengan demikian Stressor merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Karsa Wiguna.

Hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh dan signifikan antara Stressor terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Stressor semakin membaik/berkurang maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu harus mendapatkan konseling tersendiri dari perusahaan, kemudian dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di dukung dengan manajemen yang baik. Kemudian karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan selalu produktif. Sehingga para karyawan akan loyal dalam bekerja dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian mereka akan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Pengaruh Stressor terhadap Kinerja karyawan pada . Daya Karsa Wiguna Kudus dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator ketidakpastian jabatan dalam organisasi yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut. Skor terendah terdapat pada item gaji yang diterima tidak bisa mencukupi kebutuhan.

PT. Daya Karsa Wiguna Kudus dipimpin oleh Bapak Heriyanto Raharjo, direktur utama yang bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian untuk menentukan strategi umum untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh masing-masing bagian. *Stressor* ini dalam perusahaan cenderung mengakibatkan yang dinamakan dengan adanya kemunculan stres. Karena di dalam suatu perusahaan tersebut kadang mempunyai keadaan atau suatu kondisi yang menyebabkan stres pada karyawan, yaitu yang asalnya dari sumber potensial stres itu sendiri yang tentunya dapat mengganggu pegawai

dalam melakukan aktivitasnya atau kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila perusahaan tidak meminimalisir kondisi tersebut maka akan berdampak dikemudian hari dan yang nantinya produktivitas akan menurun atau rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Stressor dipersepsikan tidak baik oleh para karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus, seperti merasa terganggu kebisingan mesin yang ada dilingkungan, tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang memberatkan, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diharapkan perusahaan, tidak merasakan peningkatan jabatan, sikap pemimpin yang dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan, merasa terganggu dengan adanya persaingan antar perusahaan yang mengakibatkan dampak dipekerjaan, permasalahan didalam kekeluargaan yang berdampak dalam waktu kerja, gaji yang tidak bisa mencukupi kebutuhan. Dan ternyata hal tersebut berdampak nyata terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila tidak di minimalisir kondisi tersebut maka nantinya kroduktivitasnya akan menurun dan rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Muzdalifah M. Rahman, yang menyebutkan stres, yaitu ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dapat mempengaruhi terhadap keseimbangan fisik maupun emosional, sehingga menimbulkan reaksi fisiologi maupun psikologis. Selain itu disini mempunyai keterkaitan terjadinya stres mempunyai unsur yaitu seseorang, peristiwa, atau keadaan lingkungan yang dapat atau menjadikan stres (*stressor*), kemudian untuk orang yang mengalami stres di lingkungan akibat dari ketidakbisaan untuk menyesuaikan diri yang dapat mempengaruhi fisik (*The Stessed*) dan hubungan orang yang mengalami stres dengan hal yang menjadi penyebab stres (*Transaction*) beserta hal yang bersangkutan di dalamnya.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam bukunya Stephen P. Robbins, yang mengatakan bahwa *Stressor* dalam

perusahaan cenderung mengakibatkan yang dinamakan dengan adanya kemunculan stres. Karena di dalam suatu perusahaan tersebut kadang mempunyai keadaan atau suatu kondisi yang menyebabkan stres pada karyawan, yaitu yang asalnya dari sumber potensial stres itu sendiri yang tentunya dapat mengganggu pegawai dalam melakukan aktivitasnya atau kinerja karyawannya. Oleh karena itu apabila perusahaan tidak meminimalisir kondisi tersebut maka akan berdampak dikemudian hari dan yang nantinya produktivitas akan menurun atau rendah. Oleh karena itu bisa dikatakan di sini stres yang dialami karyawan di salah satu perusahaan, yaitu karyawan yang merasa terbengkalai dengan peluang tugasnya yang menumpuk, keterkaitannya suatu tuntutan, yaitu apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel stressor terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah dengan judul “ Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja “ bahwa secara nyata memberikan pengaruh Stres Kerja terhadap perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, apabila peningkatan kinerja karyawan menurut sudut pandang Stres Kerja (Konflik kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Karakteristik tugas, Dukungan Kelompok, Pengaruh Kepemimpinan), maka dapat dicapai manakala disepakati oleh para karyawan yang saat ini dilakukan.`

2. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, yaitu untuk variabel bebas (Konflik Peran) menunjukkan t hitung 3.043 dengan t tabel 1.671 dan *p value* sebesar

0.03 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.043 > 1.671$). dengan demikian Konflik Peran merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus.”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bukti bahwa semakin membaik/berkurang Konflik Peran maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu karyawan sangat perlu untuk mendapatkan motivasi dan arahan dari atasan agar terhindar dari konflik peran dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang diberikan atasan sangat diperlukan bagi para karyawan, karena sebagai bentuk rasa perhatian atau dalam berkomunikasi terhadap karyawannya yang dapat memicu permasalahan. Sehingga karyawan tidak merasa cemas, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat seiring dengan selalu terpenuhinya motivasi-motivasi yang telah didapatkannya.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator ketidaksesuaian persepsi terhadap beban kerja yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut. Skor terendah terdapat pada item ketidak nyamanan dengan adanya beban kerja yang bertentangan dengan kemampuan karyawan.

PT. Daya Karsa Wiguna Kudus dipimpin oleh Bapak Heriyanto Raharjo, direktur utama yang bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian untuk menentukan strategi umum untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh masing-masing bagian. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika pesan dan

petunjuk dari orang lain mengenai peran tersebut jelas, tetapi berkontradiksi atau saling eksklusif.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Stressor dipersepsikan tidak baik oleh para karyawan PT. Daya Karsa Wiguna Kudus, seperti merasa tidak aman dengan ketidaksesuaian penempatan pekerjaan, merasa lelah dengan pekerjaan yang dikarenakan tidak sesuai dengan apa yang diinkan karyawan, tidak bisa menjalankan tugas yang diharapkan perusahaan, kurang puasnya adanya harapan yang tidak terpenuhi dari waktu kerja, merasa tersinggung dengan rekan kerja yang menegur apabila terjadi kesalahan pekerjaan, ketidaknyamanan dengan adanya beban kerja yang bertentangan dengan kemampuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Hendyat Soetopo, yang menyebutkan konflik yang berarti saling berbenturan, arti ini menunjuk menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang antagonis bertentangan .

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam bukunya Sukanto Reksohadiprojo, yang mengatakan bahwan konflik biasanya juga timbul sebagai hasil adanya masalah-masalah hubungan pribadi (ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai pribadi karyawan dengan perilaku yang harus diperankan pada jabatannya, atau perbedaan persepsi) dan struktur organisasi (perebutan sumber daya-sumber daya yang terbatas, pertarungan antar departemen dan sebagainya). Konflik sering diartikan berbeda oleh orang yang berbeda pula dan dapat mencakup kerangka intensitas dari perbedaan pendapat “sepele” sampai perang antar negara.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,03 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni dkk dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado”, yang menyatakan semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan sebaliknya.

G. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan maka organisasi/perusahaan harus memperhatikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dari usaha itu sendiri.

2. Praktis

Dalam penelitian ini, hasil akhir memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa Stressor dan Konflik Peran dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
- b. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai kinerja pada karyawan perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi PT. Daya Karsa Wiguna Kudus dan perusahaan lainnya untuk mengetahui variabel-variabel mana yang harus diterapkan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.