

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara

Salah satu kota yang berada di Provinsi Jawa Tengah bagian utara dari pulau Jawa yaitu Kabupaten Jepara. Berbagai usaha kecil yang ada di Kabupaten Jepara salah satunya yaitu berupa kerajinan. Di antara kerajinan tersebut yaitu kerajinan tenun, meubel, keramik, konveksi, rotan, monel, dan masih banyak lagi yang lainnya. Di kawasan Jepara untuk usaha tenun berada di Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, di desa inilah yang menjadi sentra kerajinan tenun.

Dari pusat kota Jepara ke arah tenggara Desa Troso terletak 15 km. Di Desa Troso inilah proses perkembangan sentra industri tenun berawal, berkembang dan mengalami pasang surut dari tahun ke tahun. Kain tenun Troso menurut legenda sejarahnya berawal pada saat masuknya agama Islam di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya. Yaitu pada masa berdirinya kerajaan Mataram Islam. Pada saat Ulama besar Mbah Datuk Gunardi Singorojo berdakwah di Desa Troso, kain tenun ini dipakai pertama kali oleh Mbah Senu dan Nyi Senu untuk menemui ulama besar tersebut. Kemudian pada masa awalnya kain tenun ini, dibuat khusus sebagai pelengkap pakaian raja. Sejak saat itulah keterampilan membuat kain tenun Troso dimiliki oleh warga desa Troso dan diwariskan secara turun menurun.

Sebelum kemerdekaan Indonesia, yaitu sekitar tahun 1935, para pengrajin tenun Troso membuat kain tenun gedong. Kemudian sekitar tahun 1943, disaat keahlian mereka semakin berkembang, mereka mulai membuat kain tenun pancal. Pada tahun 1960-an terjadi sebuah perkembangan signifikan pada industri tenun di desa Troso ini. Di mana saat itu para perajin tenun secara besar-besaran mengganti alat tenun tradisional dan mulai beralih menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Saat itulah kerajinan tenun kain mengalami perkembangan pesat secara jumlah maupun kualitasnya, dan menjadi masa keemasan dan kejayaan Kain tenun Troso dengan produk yang dihasilkan salah satunya berupa kain tenun lurik, mori dan sarung ikat. Akan tetapi industri tenun Troso juga mengalami kelesuan ekonomi pada akhir tahun 70-an. Banyak perusahaan

tenun mengalami gulung tikar. Hal tersebut diakibatkan karena mulai berdirinya perusahaan tenun besar di Indonesia yang menggunakan Alat Tenun Mesin (ATM). Sehingga para pengrajin tenun tradisional tidak mampu bersaing dalam hal harga sehingga industri tenun tradisional tidak berkembang dan bahkan banyak mengalami kebangkrutan.

Setelah mengalami kelesuan ekonomi, industri Tenun Troso sempat mengalami kebangkitan pada awal tahun 80-an. Unit-unit usaha di pedesaan sempat tumbuh kembali. Produksi tenun tradisional Troso muncul kembali di pasaran. Namun hal ini tidak berlangsung lama. Kemudian sekitar tahun 1985-1988 periode sulit mulai menghampiri lagi industri tenun ini. Kondisi pasar lesu dan banyak pengusaha tenun mengalami kebangkrutan kembali.

Sampai akhirnya Gubernur Jawa Tengah yang menjabat pada waktu itu turun tangan demi menghadapi masalah ini. Lewat Surat Keputusan Gubernur No: 025/219/1988, yang isinya yaitu mewajibkan seluruh pegawai pemerintah dan jajarannya di lingkungan propinsi Jawa Tengah untuk memakai produk tenun setiap hari Jumat. Upaya yang dilakukan Gubernur ini terbukti berhasil mendongkrak konsumsi masyarakat dan produksi tenun di Jawa Tengah, terutama di Troso sebagai pusat produksi kain tenun di Jawa Tengah. Sehingga para pengusaha tenun pun kembali bergairah mengembangkan usahanya. Usaha ini terus berkembang pesat dari waktu ke waktu. Dan usaha ini menciptakan lapangan kerja bagi warga Desa Troso dan sekitarnya. Hingga Desa Troso mendapatkan sebutan kawasan sentra industri kerajinan tenun ikat Troso

Salah satu sentra industri tenun ikat yang ada di desa Troso adalah Kerajinan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara yang tepatnya beralamatkan di desa Troso RT 05 Rw 01 Pecangaan Jepara. Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara berdiri pada tahun 1990 M.

Kerajinan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara merupakan usaha turun temurun dari keluarga yang didirikan oleh Bapak Dimiyati. Yang sekarang ini diteruskan oleh anaknya yang bernama Ibu Suniyati beserta suami Bapak Sutekno. Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya juga dikelola oleh anak dari Bapak Sutekno yang bernama Umi Lu`lu` Issunah.

Kerajinan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara ini sangat berperan dalam memproduksi dan mengembangkan sentra industri tenun ikat tradisional yang ada di Desa Troso Pecangaan Jepara.¹

2. Proses Produksi Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara

Jenis produk Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dapat dilihat melalui jenis kain dan penggunaannya. Jenis kain tersebut ditentukan oleh jenis benang sebagai bahan bakunya, yaitu meliputi kain tipis dan kain tebal. Benang dan cat pewarna merupakan bahan baku untuk membuat tenun ikat. Di samping itu, juga disertai bahan penolong seperti tali rafia, cat kain dan lain-lain. Proses tenun adalah proses penjalinan benang.

Proses awal pembuatan tenun ikat ini di mulai dari benang. Benang yang digunakan adalah benang katun. Benang tersebut disusun sedemikian rupa sehingga menjadi barisan benang yang rapi. Benang yang sudah rapi, akan dipasang mal untuk menggambar motif, keudian digambar motifnya mengikuti cetakan mal. Untuk membuat mal dibutuhkan keahlian tersendiri. Mal atau cetakan itulah yang membuat pola-pola berbeda di setiap kain tenun.

Proses selanjutnya adalah mengikat satu persatu pada tiap bagian benang. Ikatannya harus kencang supaya warnanya tidak masuk dalam ikatan. Setelah diikat sesuai motif, tahap selanjutnya adalah mewarnai. Benang yang sudah diikat dicelup ke dalam pewarna. Tidak hanya sekali celup, tetapi berkali-kali. Untuk warna dasar tenun adalah warna biru dan merah. Setelah dicelup ke dalam pewarna, proses selanjutnya adalah pengeringan. Apabila sudah kering dan warna yang diinginkan sudah menempel sempurna pada benang, barulah dilakukan proses tenun.

Proses pembuatan dilakukan dengan menggunakan alat tradisional yang dinamakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATMB). Alat tenun bukan mesin ini merupakan alat tenun yang digerakkan oleh injakan kaki untuk mengatur naik turunnya benang lungsi pada waktu masuk keluarnya benang pakan dan

¹ Hasil dokumentasi Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara, dikutip tanggal 13 Juli 2020.

dipergunakan sambil duduk di kursi. Dibutuhkan waktu yang cukup lama serta kesabaran dan ketelitian yang tinggi untuk membuat sebuah kain tenun ikat. Dalam satu hari biasanya satu karyawan bisa menghasilkan enam potong kain tenun untuk motif yang mudah. Sedangkan untuk motif yang lebih sulit biasanya karyawan menghasilkan satu potong kain tenun.²

3. Pemasaran Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara

Pemasaran hasil Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dilakukan dengan mempromosikan hasil produk kerajinannya baik secara offline maupun secara online. Selain itu, Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara juga memiliki agen di kota-kota besar seperti Jakarta, Solo, Yogyakarta, Bali, Pemalang, Tegal.

Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara sering mendapat pesanan secara langsung maupun tidak langsung. Pemesanan secara langsung yaitu pemesanan dengan datang secara langsung ke tempat Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara, sedangkan pemesanan secara tidak langsung biasanya pemesanan dilakukan dengan cara mentransfer uang kemudian barang dikirim.³

B. Data Demografi Responden

1. Jenis kelamin Responden

Data jenis kelamin responden pada karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin⁴

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	52	52,0%
2	Perempuan	48	48,0%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data diolah, 2020

² Hasil dokumentasi Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara, dikutip tanggal 13 Juli 2020.

³ Hasil dokumentasi Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara, dikutip tanggal 13 Juli 2020.

⁴ Hasil olah SmartPLS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari 100 responden karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara terdiri dari responden laki-laki 52 orang dan responden perempuan sebanyak 48 orang.

2. Usia Responden

Data usia responden pada karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia⁵

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-35	55	55,0%
2	36-50	29	29,0%
3	51-65	16	16,0%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari 100 responden karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara yang berusia 21-35 sebanyak 55 orang, usia 36-50 sebanyak 29 orang dan yang berusia 51-65 sebanyak 16 orang.

3. Lama Bekerja Responden

Data lama bekerja responden pada karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja⁶

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	15	15,0%
2	1-5 Tahun	43	43,0%
3	5-10 Tahun	26	26,0%
4	>10 Tahun	16	16,0%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data diolah, 2020

⁵ Hasil olah SmartPLS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari usia.

⁶ Hasil olah SmartPLS berdasarkan deskripsi responden dilihat dari lama bekerja.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari 100 responden karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang, 1-5 tahun sebanyak 43 orang, 5-10 tahun sebanyak 26 orang, dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang.

C. Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Pada bagian ini digambarkan atau dideskripsikan data masing- masing variabel untuk dilihat nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata – rata dan nilai standar deviasi.

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Workload	100	27	45	39.77	4.292
Burnout	100	29	45	39.89	5.027
ISE	100	31	40	36.31	3.714
Kinerja	100	31	40	36.59	3.610
Dukungan Sosial	100	24	45	39.91	4.883
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil uji statistik deskriptif pada tabel diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

Variabel *Workload* memiliki rentang nilai dari 27 hingga 45. Nilai rata- rata *Workload* adalah 39,77 dan deviasi standarnya bernilai 4,292. Variabel *Burnout* yang memiliki rentang nilai 29 hingga 45. Nilai rata- rata *Burnout* adalah 39,89 dan deviasi standarnya bernilai 5,027. Variabel *Islamic Self Efficacy* memiliki rentang nilai dari 31 hingga 40. Nilai rata-rata *Islamic Self Efficacy* 36,31 dan deviasi standarnya bernilai 3,714. Variabel Kinerja memiliki rentang nilai dari 31 hingga 40. Nilai rata- rata Kinerja 36,59 dan deviasi standarnya bernilai 3,610. Variabel Dukungan Sosial memiliki rentang nilai dari 24 hingga 45. Nilai rata- rata Dukungan Sosial 39,91 dan deviasi standarnya bernilai 4,883.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat fungsi atas semua pertanyaan yang diajukan, dengan kriteria jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan semua indikator valid. Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Butir instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Workload (X1)	X1.1	0,794	0,196	Valid
	X1.2	0,849	0,196	Valid
	X1.3	0,903	0,196	Valid
	X1.4	0,715	0,196	Valid
	X1.5	0,885	0,196	Valid
	X1.6	0,828	0,196	Valid
	X1.7	0,729	0,196	Valid
	X1.8	0,809	0,196	Valid
	X1.9	0,807	0,196	Valid
Burnout (X2)	X2.1	0,908	0,196	Valid
	X2.2	0,929	0,196	Valid
	X2.3	0,744	0,196	Valid
	X2.4	0,864	0,196	Valid
	X2.5	0,929	0,196	Valid
	X2.6	0,734	0,196	Valid
	X2.7	0,870	0,196	Valid
	X2.8	0,840	0,196	Valid
	X2.9	0,794	0,196	Valid
ISE (X3)	X3.1	0,776	0,196	Valid
	X3.2	0,884	0,196	Valid
	X3.3	0,904	0,196	Valid
	X3.4	0,869	0,196	Valid
	X3.5	0,899	0,196	Valid
	X3.6	0,946	0,196	Valid
	X3.7	0,735	0,196	Valid
	X3.8	0,915	0,196	Valid

Kinerja (Y)	Y1	0,887	0,196	Valid
	Y2	0,955	0,196	Valid
	Y3	0,796	0,196	Valid
	Y4	0,744	0,196	Valid
	Y5	0,895	0,196	Valid
	Y6	0,862	0,196	Valid
	Y7	0,893	0,196	Valid
	Y8	0,897	0,196	Valid
Dukungan Sosial (Z)	Z1	0,682	0,196	Valid
	Z2	0,745	0,196	Valid
	Z3	0,802	0,196	Valid
	Z4	0,881	0,196	Valid
	Z5	0,779	0,196	Valid
	Z6	0,808	0,196	Valid
	Z7	0,766	0,196	Valid
	Z8	0,863	0,196	Valid
	Z9	0,749	0,196	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Untuk degree of freedom (df) = 100-2, (df) = 98. Dengan nilai (df) 98 dan nilai alpha 0,05 atau 5% didapat angka r tabel 0,196. Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, bisa dilihat dari nilai r tabel dan r hitung. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, semua item pernyataan dalam variabel memiliki r hitung > r tabel 0,196 dengan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai Cronbac Alpha > 0,60. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Batas reliabilitas	keterangan
Workload (X1)	0,935	0,6	reliabel
Burnout (X2)	0,941	0,6	Reliabel
ISE (X3)	0,949	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,947	0,6	Reliabel
Dukungan Sosial (Z)	0,913	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Workload, Burnout, Islamic Self Efficacy, Kinerja dan Dukungan Sosial adalah reliabel atau dapat dipercaya, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita data variabel dependen dan independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisa statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnof (K-S). Suatu data dikatakan normal apabila $Sig. \geq \alpha = 0,05$. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43689770
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		1.215
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105

Sumber: Data diolah, 2020

Pada hasil uji statistik kolmogorof smirnov menyatakan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,105 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,105 > 0,05$).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflator factor (VIF). Indikasinya yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	3.580	1.602		2.235	.028		
Workload	.112	.058	.133	1.939	.055	.354	2.821
Burnout	.249	.056	.347	4.449	.000	.274	3.646
ISE	.265	.065	.273	4.103	.000	.378	2.645
Dukungan Sosial	.226	.039	.305	5.770	.000	.596	1.677

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Workload, Burnout, Islamic Self Efficacy, dan Dukungan Sosial masing-masing sebesar 0,354, 0,274, 0,378 dan 0,596. Nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk variabel Workload, Burnout, Islamic Self Efficacy, dan Dukungan Sosial masing-masing sebesar 2,821, 3,646, 2,645 dan 1677. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas ini, peneliti menggunakan uji spearman rho. Dimana dengan menggunakan uji spearman rho ini, kita bisa mengetahui data tersebut bebas dari heteroskedastisitas yaitu dengan melihat besarnya signifikansi variabel independen. Jika signifikansi pada variabel independen >

0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Workload	Burnout	ISE	Dukungan Sosial	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Workload	1.000	.794**	.664**	.629**	.146
	Correlation Coefficient					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.148
	N	100	100	100	100	100
Burnout	Workload	.794**	1.000	.659**	.588**	.102
	Correlation Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.311
	N	100	100	100	100	100
ISE	Workload	.664**	.659**	1.000	.619**	.096
	Correlation Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.340
	N	100	100	100	100	100
Dukungan Sosial	Workload	.629**	.588**	.619**	1.000	.144
	Correlation Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.153
	N	100	100	100	100	100

Unstan dardize d Residua nt 1	Correlati on Coefficie nt Sig. (2- tailed) N	.146 .148 100	.102 .311 100	.096 .340 100	.144 .153 100	1.000 .100 100
--	--	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	----------------------

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi workload 0,148, berarti data tersebut homokedastisitas karena diatas nilai 0,05. Nilai signifikansi burnout 0,311 berarti data ini termasuk homokedastisitas karena diatas nilai 0,05. Nilai signifikansi islamic self efficacy 0,340, berarti data ini termasuk homokedastisitas, karena diatas nilai 0,05. Nilai signifikansi dukungan sosial 0,153, berarti data ini termasuk homokedastisitas, karena diatas nilai 0,05 Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga asumsi persamaan regresi baik.

4. Uji statistik

a. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen). Adapun hasil uji Ftest adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1085.787	4	271.447	126.160	.000 ^a
Residual	204.403	95	2.152		
Total	1290.190	99			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Workload, Burnout, Islamic Self Efficacy secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y). Adapun hasil uji R² dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.842	.835	1.467

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- 1). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,917 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
- 2). Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,842 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen), model matematis hubungan antar variabel regresi dengan variabel moderating adalah sebagai berikut:

$$\text{Tahap I : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Tahap II : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 * Z + \beta_5 X_2 * Z + \beta_6 X_3 * Z + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- Y = Kinerja Karyawan
- $\beta_1 - \beta_6$ = Koefisien Regresi
- X_1 = *Workload*
- X_2 = *Burnout*
- X_3 = *Islamic Self Efficacy*
- Z = Dukungan Sosial
- $X_1 * Z$ = *Workload* * Dukungan Sosial
- $X_2 * Z$ = *Burnout* * Dukungan Sosial
- $X_3 * Z$ = *Islamic Self Efficacy* * Dukungan Sosial
- e = Error Term

Dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1) **Persamaan 1**

Hasil uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) pada model 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji MRA
Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.098	1.782		3.423	.001
Workload	.142	.066	.169	2.142	.035
Burnout	.336	.062	.468	5.395	.000
ISE	.315	.074	.324	4.252	.000

Sumber: Data diolah, 2020

Keterangan:

Apabila nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom 97 (100-3) sama dengan 1,985 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), hasil analisis tersebut berpengaruh dan signifikan. Berdasarkan

hasil pengolahan pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a) *Workload* (X1) mempunyai nilai t sebesar 2,142 dan nilai signifikansi variabel *workload* adalah sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh dan signifikan antara *workload* terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis ketiga (H1) yaitu *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
- b) *Burnout* (X2) mempunyai nilai t sebesar 5,395 dan nilai signifikansi variabel *Burnout* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh dan signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis ketiga (H2) yaitu *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
- c) *Islamic Self Efficacy* (X3) mempunyai nilai t sebesar 4,252 dan nilai signifikansi variabel *Islamic Self Efficacy* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh dan signifikan antara *Islamic Self Efficacy* terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis ketiga (H3) yaitu *Islamic Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2) **Persamaan 2**

Hasil uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) pada model 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji MRA Model
Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	-59.745	13.906		-4.296	.000
Workload	1.116	.529	1.327	2.109	.038
Burnout	-.742	.497	-1.033	-1.493	.139
ISE	1.984	.560	2.041	3.545	.001

Dukungan Sosial	1.852	.358	2.505	5.172	.000
x1z	-.024	.013	-2.120	-1.853	.067
x2z	.024	.013	2.340	1.906	.060
x3z	-.045	.014	-3.525	-3.105	.003

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa

- a) Variabel moderasi *workload**dukungan sosial menunjukkan hasil nilai 0,067 yang berarti signifikansinya > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis keempat (H4) yaitu dukungan sosial memoderasi pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan ditolak.
- b) Variabel moderasi *burnout**dukungan sosial dengan tingkat signifikansi 0,060 yang berarti nilai signifikansinya > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis kelima (H5) yaitu dukungan sosial memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan ditolak.
- c) Variabel moderasi *Islamic Self Efficacy**dukungan sosial dengan tingkat signifikansi 0,003 yang berarti nilai signifikansinya < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis keenam (H6) yaitu dukungan sosial memoderasi pengaruh *Islamic Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan diterima.

D. Hasil Analisis Data

1. Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara

Hasil pengujian pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *workload* yang meningkat akan menyebabkan kinerjanya menurun, serta beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Wicken`s Multiple Resource Theory* (MRT). Di mana dalam teori

tersebut kelebihan beban kerja disebabkan oleh sebuah penugasan yang menggunakan sumber daya yang sama akan menyebabkan masalah-masalah dan kesalahan serta penugasan yang pelan, begitu juga bila penugasan yang dilakukan bersamaan dengan permintaan pada komponen yang sama akan mengasihkan beban kerja yang berlebihan.⁷

Pada konteks penelitian ini, beban kerja terjadi karena pemberian beban kerja yang berlebih pada saat pesanan yang diterima oleh Kerajinan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara tinggi. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan.

Penelitian ini memperoleh hasil yang juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Jeky Rolos, Sofia Sambul dan Wehelmina Rumawas tahun 2018 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana jika beban kerja tinggi maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

2. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara Jepara

Hasil pengujian pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel tersebut. Pengaruh *burnout* yang meningkat akan menyebabkan kinerjanya turun. Serta pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya maka akan menyebabkan terjadinya *burnout*. Hal ini menyebabkan dalam diri individu akan mengalami kelelahan yang sangat tinggi. Dalam penelitian ini, stres kerja muncul pada seseorang yang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu.

Hasil ini dibuktikan dengan teori *Maslach Burnout Inventory* (MBI) di mana responden dalam menjawab sebuah

⁷ Edi Wicaksono Abdurrosid, *Analisi Beban Kerja*, (Jakarta: FISIP UI, 2009), 39-40.

pertanyaan kuesioner menunjukkan semakin tinggi angka berarti menunjukkan bahwa pekerja mengalami *burnout*. Ketidakesesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Seorang individu ketika dalam dirinya muncul perbedaan yang sangat besar antara pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerjanya.⁸

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Said Almaududi pada tahun 2019 “Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih.

3. Pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara

Hasil pengujian pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel tersebut. Pengaruh *islamic self efficacy* yang tinggi akan menyebabkan kinerja seseorang meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri yang dimiliki karyawan tinggi, sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dari Bandura yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan efikasi diri, karena keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai hasil pekerjaan yang baik ditunjukkan dengan kuantitas dan kualitasnya. Akan tetapi sebaliknya, jika efikasi diri yang dimiliki seseorang cenderung rendah maka akan mengakibatkan ketidakberhasilan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁹

⁸ Maslach, C., & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, (1981): 99-113

⁹ Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti, “Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 1 (2019): 102.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita pada tahun 2018 “Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Kinerja Karyawan Pt Metraplasa” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mendapatkan hasil yang dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

4. Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

Hasil pengujian pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating* dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial tidak dapat memoderasi hubungan antara *workload* dengan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan teori yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi hubungan antara *workload* dengan kinerja karyawan yang mengatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu.¹⁰

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak dapat dimoderasi oleh dukungan sosial. Artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak dapat diperkuat dan diperlemah oleh dukungan sosial. Dukungan sosial baik dari keluarga, rekan kerja, atasan atau yang lainnya tidak dapat memoderasi terhadap kinerja. Karena untuk menurunkan beban kerja dari kemampuan dirinya, adalah dengan mengurangi beban kerja

¹⁰ M. Luthfi Fadhilah, *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*, (Semarang:UNDIP, 2010), 26.

tersebut secara langsung sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Penelitian ini hasilnya sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Sriyono tahun 2018 “Pengaruh Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Kontrol Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating” dengan hasil dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti tahun 2019 “Pengaruh *Role Overload*, *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai *Moderating Variabel* pada Karyawan PT Y di Surabaya” yang menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

Hasil pengujian pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan menghasilkan bahwa dukungan sosial tidak dapat memoderasi hubungan antara *burnout* dengan kinerja karyawan.

Artinya pengaruh *burnout* terhadap kinerja tidak dapat diperlemah ataupun diperkuat dengan dukungan sosial. Dukungan sosial baik dari keluarga, rekan kerja, atasan atau yang lainnya tidak dapat memoderasi terhadap kinerja. Karena untuk menurunkan *burnout* adalah dengan mengurangi tingkat stres karyawan tersebut secara langsung.

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Lieberman, mengungkapkan bahwa secara teoritis stres dapat dihilangkan dengan cara mengaktifkan dukungan sosial.¹¹

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Welsya Cahyani dan Agus Frianto tahun 2019 “Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh *burnout* terhadap

¹¹ A. Lieberman & MCLAughlin, *Networks for Educational Changes: Powerful and problematic*, Phi Delta Kappan, 1992.

kinerja karyawan pada bidang distribusi dan niaga PT. PLN (Persero) UID Jatim. Di mana dengan adanya dukungan sosial yang didapatkan baik dari atasan dan rekan kerja sangat membantu karyawan dalam menjagaburnout agar tidak tinggi atau mengurangi *burnout* yang ada sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

Pengujian pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa dukungan sosial dapat memoderasi hubungan antara *islamic self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan teori yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi hubungan antara *islamic self efficacy* dengan kinerja karyawan yang mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan faktor penting dari dalam diri seseorang sehingga mendorong seseorang untuk mengerjakan usaha yang lebih optimal.

Artinya dukungan sosial memiliki potensi untuk mempengaruhi hubungan antara efikasi diri pegawai dan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai dan didukung dengan dukungan sosial yang juga tinggi maka usaha untuk mencapai kinerja akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ngr. Dinni Saraswathi, Manuati Dewi dan Putu Saroyeni Piartin tahun 2017 “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi” bahwa dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

E. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia.

Dengan mempelajari manajemen sumber daya manusia, para sumber daya manusia akan mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan *Workload*, *Burnout*, dan *Islamic Self Efficacy*.

2. Implikasi Praktis

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *Workload*, *Burnout*, dan *Islamic Self Efficacy*. Apabila semua variabel dikelola dengan baik, tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara. Dalam sebuah perusahaan khususnya Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara suatu asset yang sangat berharga yaitu sumber daya manusia, karena untuk mencapai kemajuan dan keberhasilan sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen terhadap perusahaan.

