BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Nagamas Putera Jaya, hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di kota Bandung pada awal tahun 2005, tepatnya pada tanggal 2 februari 2005 Stasiun Pompa Bensin Untuk Umum (SPBU). Pertama berdiri di jalan Dr. Setiabudhi No. 47 Bandung dengan nomor 34.40124 yang merupakan SPBU percontohan pertamina.

Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan ketersediaan BBM, maka PT. Nagamas Putera Jaya mendirikan SPBU Dipatiukur – 34.40125, AH. Nasution – 34.40244, dan SPBU Sunda – 34.40130.

Dengan dasar infra struktur yang kuat serta di dukung staf dan karyawan terlatih dan berpengalaman, PT Nagamas Putera Jaya maju untuk bersaing dengan SPBU – SPBU dari luar negeri (Shell dan Petronas) dan menjadi SPBU Pertamina terbaik di kota Bandung.

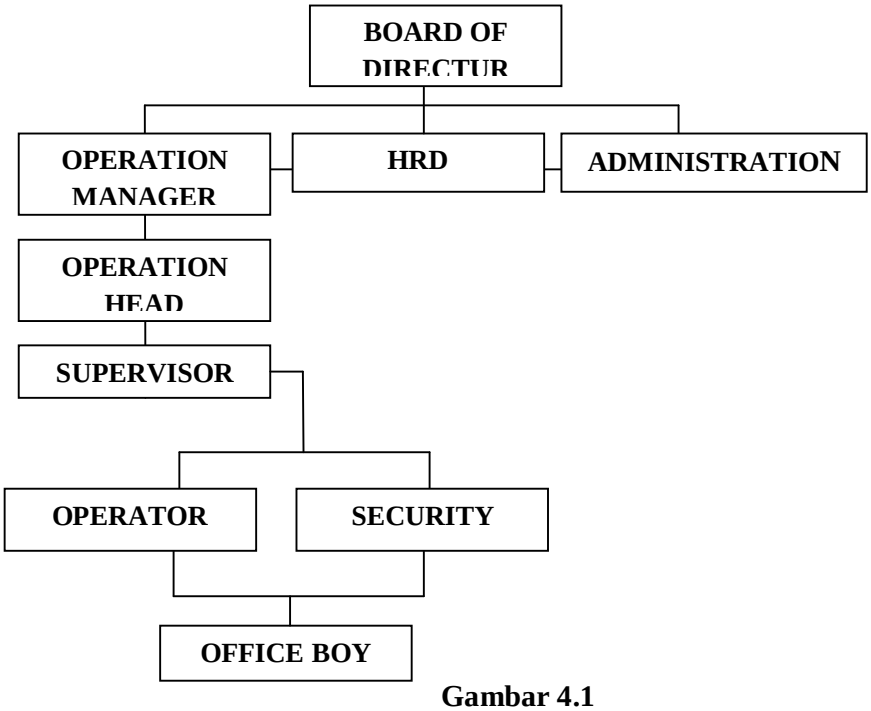
4.1.1.1 Visi dan Missi

Visi merupakan gambaran masa depan yang hendak diwujudkan. Adapun visi dari perusahaan adalah : “Menjadi perusahaan yang terbaik, unggul, dan terpandang”. Sedangkan misinya adalah :

1. Menjalankan usaha yang meliputi : Pengadaan, Penimbunan, Pendistribusian, dan Pemasaran yang terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.
2. Mempertahankan posisi sebagaimana market leader bisnis gas dalam negeri.
3. Memberikan layanan dan benefit terbaik kepada stakeholder.

4.1.1.2 Sruktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-berbeda tersebut diintegrasikan (koordinasi).



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Nagamas Putera Jaya

4.1.1.3 Job Description

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi bagian HRD pada PT. Nagamas Putera Jaya, yaitu :

A. Directur

Tujuan Utama Pekerjaan :

a. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
b. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
c. menyetujui anggaran tahunan perusahaan
d. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

B. Operation Manager

Tujuan Utama Pekerjaan ;

a. harus mempunyai kemampuan membuat tim proyek agar tetap solid,
b. mampu memonitor dan mengontrol budget dengan membuat *bar chart & critical path*
c. memberiakn masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
d. serta mempunyai kemampuan analisis resiko yang baik.

C**. HRD**

Tujuan Utama pekerjaan :

a. Menyusun rencana kerja
b. Mengontrol pelaksanaan SDM

c. Menyusun Strategi dan kebijakan pengelolaan SDM

d. Mempersiapkan perjanjian kerja karyawan baru

D. ADM

Tujuan Utama Pekerjaan :

a. Melakukan input debitur pada master file komputer dan pembukuan manual.

b. Menyerahkan surat pembukaan rekening.

c. Melakukan penagihan jatuh tempo nasabah.

d. Menyimpan dokumen dokumen transaksi nasabah.

E. Operation Head

Tujuan Utama Pekerjaan ;

a. Bertanggung jawab atas system operasional cabang perusahaan

b. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.

c. Menyelenggarakan dan penrencanakan job description kepada karyawan.

d. Mengajukan usul kepada Direksi mengenai keperluan penambahan pegawai dan lain-lain hal yang berhubungan dengan usaha memajukan perusahaan, maupun kesulitan-kesulitan yang dihadapi.

F. Supervisor

a. bertanggung jawab atas situasi kinerja bagian operasional

b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.

c. Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktifitas dan pengembangan karir bawahan.

b. Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan.

G. Operasional

Tujuan Utama pekerjaan :

a. bertanggung jawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi.
b. Melaksanakan job description yang diberikan atasan
c. pegambilan keputusan dalam fungsi operasi.

H. Security

a. menjaga keamanan pada area perusahaan
b. Melaksanakan pengontrolan dan pengecekan diarea kerja.
c. Mengawasi tamu / karyawan yang keluar masuk area kerja.

I. Office Boy

a. menjaga kebersihan dan kerapihan area perusahaan
b. Melaksanakan tugas tertentu sesuai permintaan karyawan Divisi yang dilayani.
c. Mengirim/mengambil dokumen antar Divisi/Bagian.

4.1.1.4 Aktivitas Kegiatan Perusahaan

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan PT. Nagamas Putera Jaya adalah pelayanan SPBU untuk memenuhi permintaan konsumen akan pelayanan BBM yang sesuai dengan standart profesi dan standart pelayanan dengan menggunakan potensi sumber daya SPBU dengan wajar. Adapun aspek kegiatan tersebut adalah

1. Memeriksa kapabilitas karyawan-karyawan saat ini guna mengisi kekosongan yang diproyeksikan di dalam perusahaan.
2. Menyoroti posisi-posisi yang para pemegang jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, akan pension atau akan diberhentikan.
3. Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja, dan masalah yang tinggi yang melebihi kadar normal.
4. Mempelajari komposisi usia, suku, dan jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan *recruitment*, seleksi, pelatihan, dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu karyawan-karyawan bermutu ke dalam lowongan pekerjaan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status bekerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 64 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43	67,2
2	Perempuan	21	32,8
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa komposisi karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung tidak jauh berbeda antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan. Meskipun jumlah pegawai laki-laki lebih dominan, namun tidak menimbulkan bias gender, mengingat tugas pekerjaan secara fisik maupun psikis dapat dikerjakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristrik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	36	56,3
2	26-30 tahun	15	23,4
3	31-35 tahun	9	14,1
4	36-40 tahun	4	6,3
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Nagamas Putera Jaya Bandung adalah berusia antara 20-25 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam katagori usia produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan keluwesan dalam menawarkan produk perusahaan.

Tabel 4.3
Karakteristrik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTP	17	26,6
2	SLTA	37	57,8
3	Diploma	7	10,9
4	Sarjana	3	4,7
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tingkat pendidikan ini juga berpengaruh pada komitmen pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka wawasan seseorang juga akan semakin luas. Hal ini didukung oleh tingkat profesi mereka. Berdasarkan data Tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan SLTA. Selebinya adalah lulusan Diploma dan Sarjana.

Tabel 4.4
Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 2 tahun	16	25,0
2	2-3 tahun	32	50,0
3	3-5 tahun	11	17,2
4	> 5 tahun	5	7,8
Jumlah Responden		**64**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan atau sebanyak 32 orang (50,0%) telah memiliki masa kerja antara 2-3 tahun. Karyawan yang telah cukup lama bekerja biasanya lebih mengetahui mekanisme kerja, sehingga upaya meningkatkan kinerja penjualan produk bisa lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena mereka telah mempunyai pengalaman lebih banyak tentang bagaimana cara terbaik untuk

meningkatkan volume penjualan produk melalui kegagalan yang pernah terjadi di masa lalu.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan terlebih dahulu melakukan analisis deskriptif atas variabel stress, kepuasan dan kinerja karyawan. Untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor-jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

Adapun penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor aktual terhadap skor ideal, dimana skor aktual diperoleh dari tanggapan responden dan skor ideal adalah skor maksimum yang diperoleh dari 64 responden, yaitu 64 x 5 = 320. Kemudian persentase skor aktual terhadap skor ideal tersebut dikonsultasikan terhadap tabel pengklasifikasian. Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pernyataan diungkapkan oleh Umi Narimawati, (2007:8) sebagaimana telah diungkapkan pada Bab III.

4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 64 orang responden mengenai stres kerja pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari stress kerja, yang meliputi : Tuntutan tugas, tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, struktur oganisasi, kopemimpinan

Organisasi. Adapun hasil akumulasi skor tanggapan responden terhadap indikator-indikator stress kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Stres Kerja

Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Tuntutan Tugas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	208	320	65,0	Sedang
	Banyaknya tugas yang dibebankan	210	320	65,6	Sedang
	Sub Total	**418**	**640**	**65,3**	**Sedang**
Tuntutan Peran	Pemahaman pekerjaan	237	320	74,1	Tinggi
	Komunikasi dengan rekan kerja	238	320	74,4	Tinggi
	Sub Total	**475**	**640**	**74,2**	**Tinggi**
Tuntutan Antar Pribadi	Variasi pekerjaan	230	320	71,9	Tinggi
	Komuniasi dengan rekan kerja	236	320	73,8	Tinggi
	Komunikasi dalam pekerjaan	220	320	68,8	Sedang
	Sub Total	**686**	**960**	**71,5**	**Tinggi**
Struktur organisasi	Tingkat pemahaman karyawan	223	320	69,7	Tinggi
	Tuntutan tanggung jawab	219	320	68,4	Tinggi
	Pemahaman karyawan pada prosedur	214	320	66,9	Sedang
	Sub Total	**656**	**960**	**68,3**	**Tinggi**
Kepemimpinan Organisasi	Gaya kepemimpinan	217	320	67,8	Sedang
	Pengawasan dari pimpinan	214	320	66,9	Sedang
	Sub Total	**431**	**640**	**67,3**	**Sedang**
Total Stres Kerja		**2666**	**3840**	**69,4**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan uraian data pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa total nilai presentase skor aktual yang diperoleh responden dari akumulasi ke 12 item pertanyaan stres kerja adalah sebesar 69,4% yang mengindikasikan bahwa stress kerja karyawan masuk dalam katagori tinggi. Indikator stres kerja yang tertinggi ditunjukkan oleh indikator tuntutan peran sedangkan yang relatif rendah adalah Indiktor tuntutan tugas. Sedangkan untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator stres kerja akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tuntutan tugas, ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Meyelesaikan Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
1	Sangat sesuai	5	1	1,6	5	320	65,3
	Sesuai	4	20	31,3	80		
	Kurang sesuai	3	38	59,4	114		
	Tidak sesuai	2	5	7,8	10		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0,0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**209**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan Kemampuan Meyelesaikan Pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 209 atau 65,3% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan kurang sesuai dengan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Banyaknya Tugas yang dibebankan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
2	Sangat banyak	5	2	3.1	10	320	65.6
	banyak	4	23	35.9	92		
	Kurang banyak	3	30	46.9	90		
	Tidak banyak	2	9	14.1	18		
	Sangat Tidak banyak	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**210**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 210 atau 65,6% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk

kedalam katagori cukup. Artinya bahwa pegawai merasa beban pekerjaan yang mereka harus selesaikan cukup tinggi.

2. Tuntutan Peran

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tuntutan peran, ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap pemahaman Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
3	Sangat memahami	5	8	7.8	40	320	74.1
	memahami	4	32	57.8	128		
	Kurang s memahami	3	21	32.8	63		
	Tidak memahami	2	3	1.6	6		
	Sangat Tidak memahami	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	237		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.1 di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pemahaman pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 237 atau 74,1% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam tinggi. Artinya bahwa karyawan memahami semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variasi Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
4	Sangat setuju	5	5	7.8	25	320	74.4
	Setuju	4	37	57.8	148		
	Kurang Setuju	3	21	32.8	63		
	Tidak Setuju	2	1	1.6	2		
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**238**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan variasi pekerjaan yang harus di selesaikan oleh karyawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 238 atau 74,4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa variasi pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan yang tinggi dalam bekerja.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tanggapan responden terhadap indikator tuntutan antar peribadi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap komunikasi dengan Rekan Kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
5	Sangat baik	5	3	4.7	15	320	71.9
	baik	4	33	51.6	132		
	Kuran baik	3	27	42.2	81		
	Tidak baik	2	1	1.6	2		
	Sangat Tidak baik	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**230**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan komunikasi Dengan Rekan Kerja. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 230 atau 71,9% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa karyawan jalinan komunikasi yang dilakukan karyawan telah berjalan dengan baik, dengan kata lain tekanan yang muncul akibat dari komunikasi dengan rekan kerja dapat diatasi dengan baik oleh karyawan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Jalinan Komunikasi dalam Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
6	Sangat setuju	5	7	10.9	35	320	73.8
	Setuju	4	33	51.6	132		
	Kurang setuju	3	21	32.8	63		
	Tidak setuju	2	3	4.7	6		
	Sangat Tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**236**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menjaga komunikasi dengan rekan kerja sesuai pekerjaan untuk mendapatkan jalinan komunikasi dalam pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 236 atau 73,8% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa komunikasi dengan rekan kerja sesuai pekerjaan untuk mendapatkan jalinan komunikasi dalam pekerjaan tinggi.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Kepercayaan Dengan Rekan Kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
7	Sangat percaya	5	3	4.7	15	320	69.1
	percaya	4	28	43.8	112		
	Kurang percaya	3	28	43.8	84		
	percaya	2	5	7.8	10		
	Sangat tidak percaya	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**221**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan Kepercayaan Dengan Rekan Kerja di perusahaan ini sudah terjalin dengan baik. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 221 atau 69,1% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa tingkat kepercayaan karyawan pada rekan kerjanya masih kurang terjalin dengan baik.

4. Struktur Organisasi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai struktur organisasi, ditentukan dalam 3 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pemahaman Karyawan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
8	Sangat memahami	5	1	1.6	5	320	69.7
	memahami	4	33	51.6	132		
	Kurang s memahami	3	26	40.6	78		
	Tidak memahami	2	4	6.3	8		
	Sangat Tidak memahami	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**223**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan Tingkat pemahaman karyawan yang dibuat sudah sesuai dengan batas waktu sudah ditetapkan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 223 atau 69,7% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa karyawan telah memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Tuntutan Tanggung Jawab Kayawan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
9	Sangat setuju	5	5	7.8	25	320	68.4
	Setuju	4	24	37.5	96		
	Kurang setuju	3	28	43.8	84		
	Tidak setuju	2	7	10.9	14		
	Sangat Tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**219**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tuntutan tanggung jawab kayawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 219 atau 68,4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa karyawan merasa bahwa tuntutan tanggung jawab yang diberikan karyawan cukup tinggi.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Pemahaman Karyawan Pada Prosedur Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
10	Sangat memahami	5	2	3.1	10	320	66,9
	memahami	4	25	39.1	100		
	Kurang s memahami	3	30	46.9	90		
	Tidak memahami	2	7	10.9	14		
	Sangat Tidak memahami	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**214**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan Pemahaman karyawan pada prosedur pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 214 atau 66,9% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa karyawan merasa kurang memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan

5. Kepemimpinan Organisasi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepimimpinan organisasi, ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
11	Sangat setuju	5	4	6.3	20	320	67.8
	Setuju	4	20	31.3	80		
	Kurang setuju	3	37	57.8	111		
	Tidak setuju	2	3	4.7	6		
	Sangat Tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**217**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan gaya kepemimpinan diperusahaan ini dirasakan memberikan tekanan yang tidak realistis. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 217 atau 67,8% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, sehingga cukup tinggi peranan dalam memberikan tekanan pada karyawan.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan dari Pimpinan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
12	Sangat setuju	5	1	1.6	5	320	66,9
	Setuju	4	24	37.5	96		
	Kurang setuju	3	35	54.7	105		
	Tidak setuju	2	4	6.3	8		
	Sangat Tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**214**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Intensitas pengawasan pimpinan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 214 atau 66,9% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam cukup tinggi. Artinya bahwa karyawan tidak merasa tertekan dengan fungsi pengawasan yang baik dari pimpinan karena dapat memberi dorongan dalam melaksanakan tugas.

4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Kepusan Kerja Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 64 orang responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari kepuasan kerja, yang meliputi : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajeen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi pekerjaan . Adapun hasil akumulasi skor tanggapan responden terhadap indikator-indikator Kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Isi pekerjaan	Pekerjaan sesuai minat	207	320	64,7	Sedang
	Pekerjaan sesuai keinginan	219	320	68,4	Sedang
	Sub Total	**426**	**640**	**66.6**	**Sedang**
supervisi	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	209	320	65,3	Sedang
	Pekerjaan yang dilakukan	206	320	64,4	Sedang
	Sub Total	**415**	**640**	**64,8**	**Sedang**
Organisasi dan manajemen	Pengaruh lingkungan	197	320	61,6	Sedang
	Kebijakan yang diterapkan	228	320	71,3	Puas
	Sub Total	**425**	**640**	**66,4**	**Sedang**
Kesempatan untuk maju	Kesempatan mendapat pelatihan	222	320	69,4	Puas
	Prioritas prestasi kerja dalam promosi	219	320	68,4	Puas
	Kesempatan promosi	212	320	66,3	Sedang
	Sub Total	**653**	**960**	**68,0**	**Sedang**
gaji	Kesesuaian gaji dengan upah minimum	234	320	73,1	Puas
	System penggajian yang ada	204	320	63,8	Sedang
	Sub Total	**438**	**640**	**68,4**	**Puas**
Rekan kerja	Kerjasama dengan rekan kerja	221	320	69,1	Puas
	Dukungan dari rekan kerja	224	320	70,0	Puas
	Sub Total	**445**	**640**	**69,5**	**Puas**
Kondisi pekerjaan	Kepuasan pada pekerjaan	244	320	76,3	Puas
	Pengaruh lingkungan kerja	231	320	72,2	puas
	Sub Total	**475**	**640**	**74,2**	**Puas**
Total Kepuasan Karyawan		**3277**	**4800**	**68,3**	**Puas**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan uraian data pada Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa total nilai presentase skor aktual yang diperoleh responden dari akumulasi ke 15 item pertanyaan kepuasan kerja adalah sebesar 68,3% yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masuk dalam katagori puas. Indikator kepusan kerja yang tertinggi ditunjukkan oleh indikator kondisi pekerjaan sedangkan yang relatif rendah adalah indikator Organisasi dan Manajemen. Sedangkan untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator kepuasan kerja akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepuasan Pada Isi Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada isi pekerjaan ditentukan dalam 3 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan yang Sesuai Minat

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
1	Sangat sesuai	5	3	4.7	15	320	64.7
	Sesuai	4	16	25.0	64		
	Kurang sesuai	3	38	59.4	114		
	Tidak sesuai	2	7	10.9	14		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**207**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat karyawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 207 atau 64,7% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan telah

merasa cukup puas bahwa pekerjaan yang mereka geluti sesuai dengan minat dan bakatnya.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
2	Sangat sesuai	5	2	3.1	10	320	68.4
	Sesuai	4	30	46.9	120		
	Kurang sesuai	3	25	39.1	75		
	Tidak sesuai	2	7	10.9	14		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**219**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 219 atau 68,4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya karyawan sudah cukup puas dengan pekerjaan yang dimiliki.

2. Kepuasan Pada Supervisi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada supervisi ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
3	Sangat tepat	5	4	4.7	20	320	65.3
	Tepat	4	15	31.3	60		
	Kurang tepat	3	39	45.3	117		
	Tidak tepat	2	6	18.8	12		
	Sangat tidak tepat	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**209**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 209 atau 65,3% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas segala pekerjaan yang telah mereka selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap pekerjaan yang dilakukan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
4	Sangat sesuai	5	3	4.7	15	320	64.4
	Sesuai	4	20	31.3	80		
	Kurang sesuai	3	29	45.3	87		
	Tidak sesuai	2	12	18.8	24		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**206**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 206 atau 64,4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan telah cukup puas atas pekerjaan yang telah diakukan

3. Kepuasan Pada Organisasi dan Manajemen

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada organisasi dan manajemen pekerjaan ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap pengaruh lingkungan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
5	Sangat nyaman	5	1	1.6	5	320	61.9
	Nyaman	4	12	18.8	48		
	Kurang nyaman	3	43	67.2	129		
	Tidak nyaman	2	8	12.5	16		
	Sangat tidak nyaman	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**198**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan yang lingkungan perusahaan membuat nyaman dalam berkerja. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 198 atau 61,9% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas kenyamanan lingkungan tempat bekerja

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Yang Diterapkan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
6	Sangat puas	5	6	9.4	30	320	71.3
	puas	4	31	48.4	124		
	Kurang puas	3	20	31.3	60		
	Tidak puas	2	7	10.9	14		
	Sangat tidak puas	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**228**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 228 atau 71,3% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori puas. Artinya bahwa karyawan merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan.

4. Kepuasan Pada Kesempatan Untuk Maju

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada kesempatan untuk maju ditentukan dalam 3 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Mendapatkan Pelatihan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
7	Sangat memiliki	5	2	3.1	10	320	69.4
	memiliki	4	31	48.4	124		
	Kurang memiliki	3	26	40.6	78		
	Tidak memiliki	2	5	7.8	10		
	Sangat Tidak memiliki	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**222**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan kesempatan mendapatkan pelatihan . Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 222 atau 69,4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa puas dengan adanya kesempatan yang terbuka untuk mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap Prioritas Prestasi Kerja dalam Promosi

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
8	Sangat setuju	5	1	1.6	5	320	68.4
	setuju	4	30	46.9	120		
	Kurang setuju	3	28	43.8	84		
	Tidak setuju	2	5	7.8	10		
	Sangat Tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**219**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan prestasi kerja menjadi dasar untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 219 atau 68,4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah cukup obyektif dalam memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Promosi

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
9	Sangat memiliki	5	3	4.7	15	320	66.3
	Memiliki	4	26	40.6	104		
	Kurang memiliki	3	23	35.9	69		
	Tidak memiliki	2	12	18.8	24		
	Sangat tidak memiliki	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**212**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat promosi karyawan yang diberikan perusahaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 212 atau 66,3% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan merasa cukup puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

5. Kepuasan Pada Gaji

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada gaji ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji
Dengan upah minimum

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
10	Sangat sesuai	5	7	10.9	35	320	73.1
	Sesuai	4	34	53.1	136		
	Kurang sesuai	3	17	26.6	51		
	Tidak sesuai	2	6	9.4	12		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**234**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang kesesuaian gaji dengan upah minimum yang berlaku. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 234 atau 73,1% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori puas. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima telah disesuaikan dengan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Terhadap Sistem Penggajian yang ada

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
11	Sangat adil	5	2	3.1	10	320	63.8
	Adil	4	21	32.8	84		
	Kurang adil	3	28	43.8	84		
	Tidak adil	2	13	20.3	26		
	Sangat tidak adil	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**204**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang keadilan dalam sistem penggajian. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 204 atau 63,8% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas system penggajian yang diterapkan perusahaan.

6. Kepuasan Pada Rekan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada rekan kerja ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Dengan Rekan Kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
12	Sangat perlu	5	3	4.7	15	320	69.1
	Perlu	4	26	40.6	104		
	Kurang perlu	3	32	50.0	96		
	Tidak perlu	2	3	4.7	6		
	Sangat tidak perlu	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**221**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan kerjasama dengan rekan kerja. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 221 atau 69,1% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas jalinan kerjasama dengan rekan kerja untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Terhadap dukungan dari rekan kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
13	Sangat mendukung	5	4	6.3	20	320	70.0
	mendukung	4	30	46.9	120		
	Kurang mendukung	3	24	37.5	72		
	Tidak mendukung	2	6	9.4	12		
	Sangat tidak mendukung	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**224**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan dekungan dari rekan kerja mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hasil

perhitungan skor didapat nilai sebesar 224 atau 70.0% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori puas. Artinya bahwa karyawan merasa puas dengan adanya dukungan yang diberikan rekan kerja atas pekerjaan yang sedang dilakukan.

7. Kepuasan Pada Kondisi Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasaan pada kondisi pekerjaan ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasaan Pada Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
14	Sangat puas	5	8	12.5	40	320	75.6
	Puas	4	35	54.7	140		
	Kurang puas	3	20	31.3	60		
	Tidak puas	2	1	1.56	2		
	Sangat tidak puas	1	0	0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**242**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan pada kondisi pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 242 atau 75,6% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa puas dengan kondisi pekerjaan yang sedang dilakukan.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
15	Sangat setuju	5	7	10.9	35	320	72.5
	Setuju	4	32	50.0	128		
	Kurang setuju	3	19	29.7	57		
	Tidak setuju	2	6	9.4	12		
	Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**232**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 232 atau 72,5% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori puas. Artinya bahwa karyawan telah merasa puas atas lingkungan tempat berkerja.

4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 64 orang responden mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari Kinerja Karyawan , yang meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kretivitas, kerjasama, keteguhan, inisiative, kualitas pribadi. Adapun hasil akumulasi skor tanggapan responden terhadap indikator-indikator Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.34

Tabel 4.34
Persentase Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Kuantitas kerja	Target pekerjaan yang ditentukan	205	320	64,1	Sedang
	Keterampilan karyawan	228	320	71,3	Tinggi
	Tingkat keterampilan karyawan	211	320	65,9	Sedang
	Sub Total	**644**	**960**	**67,1**	**Sedang**
Kualitas kerja	Standar kualitas kerja yang ditetapkan	222	320	69,4	Tinggi
	Kesesuaian kualitas pekerjaan	219	320	68,4	Tinggi
	Sub Total	**441**	**640**	**68,9**	**Tinggi**
Pengetahuan kerja	Pemahaman tugas	232	320	72,5	Sedang
	Kreatifitas pekerjaan	217	320	67,8	Tinggi
	Sub Total	**449**	**640**	**70,2**	**Tinggi**
kreativitas	Gagasan dalam pekerjaan	226	320	70,6	Tinggi
	Tindakan dalam menghadapi masalah	231	320	72,2	Tinggi
	Sub Total	**457**	**640**	**71,4**	**Tinggi**
kerjasama	Kerjasama dengan pihak lain	247	320	77,2	Tinggi
	Sikap sportif dalam bekerja	234	320	73,1	Tinggi
	Sub Total	**481**	**640**	**75,2**	**Tinggi**
keteguhan	Melakukan pekerjaan secara konsisten	212	320	66,3	Sedang
	Partisifitas dalam penyelesaian masalah	221	320	69,1	Tinggi
	Sub Total	**433**	**640**	**67,7**	**Sedang**
inisiatif	Semangat kerja karyawan	229	320	71,6	Tinggi
	Tanggung jawab pada pekerjaan	247	320	77,2	Tinggi
	Sub Total	**476**	**640**	**74,4**	**Tinggi**
Kualitas peribadi	Pemecahan masalah	217	320	67,8	Sedang
	Sub Total	**217**	**320**	**67,8**	**Sedang**
Total Kinerja Karyawan		**3598**	**5120**	**70,3**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan uraian data pada Tabel 4.34 dapat diketahui bahwa total nilai presentase skor aktual yang diperoleh responden dari akumulasi ke 16 item pertanyaan kinerja karyawan adalah sebesar 70,3% yang mengindikasikan bahwa Kinerja karyawan masuk dalam katagori tinggi. Indikator Kinerja Karyawan yang tertinggi ditunjukkan oleh Indikator Kerjasama sedangkan yang relatif rendah adalah Indikator keteguhan . Sedangkan untuk melihat hasil tanggapan

responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator kinerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kuantitas kerja ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Terhadap Target Pekerjaan Yang Ditentukan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
1	Sangat sesuai	5	1	1.6	5	320	64.1
	Sesuai	4	25	39.1	100		
	Kurang sesuai	3	24	37.5	72		
	Tidak sesuai	2	14	21.9	28		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**205**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan target pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 205 atau 64.1 % dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa jumlah target pekerjaan yang ditentukan perusahaan yang pada karyawan cukup tinggi .

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Karyawan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
2	Sangat setuju	5	6	9.4	30	320	71.3
	setuju	4	33	51.6	132		
	Kurang setuju	3	16	25.0	48		
	Tidak setuju	2	9	14.1	18		
	Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**228**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai peryataan keterampilan yang dimiliki karyawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 228 atau 71.3 % dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya jumlah keterampilan yang dimiliki karyawan tinggi.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Keterampilan Karyawan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
3	Sangat sesuai	5	3	9.4	15	320	65.9
	Sesuai	4	26	42.2	104		
	Kurang sesuai	3	22	34.4	66		
	Tidak sesuai	2	13	14.1	26		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**211**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan tingkat keterampilan karyawan menyebabkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 211 atau 65.9% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya Artinya tingkat keterampilan karyawan menyebabkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan cukup tinggi

2. Kualitas Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Terhadap Standar Kualitas Kerja Yang Di Tetapkan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
4	Sangat sesuai	5	6	9.4	30	320	69.4
	Sesuai	4	27	42.2	108		
	Kurang sesuai	3	22	34.4	66		
	Tidak sesuai	2	9	14.1	18		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**222**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan standar kualitas yang di tetapkan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 222 atau 69.4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi . Artinya bahwa standar kualitas yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan tinggi.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Terhadap kesesuaian Kualitas Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
5	Sangat sesuai	5	2	3.1	10	320	68.4
	sesuai	4	32	50.0	128		
	Kurang sesuai	3	21	32.8	63		
	Tidak sesuai	2	9	14.1	18		
	Sangat tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**219**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan kesesuaian kualitas pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 219 atau 68.4% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi . Artinya bahwa Output pekerjaan yang telah diselesaikam karyawan harus cukup tinggi dengan kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Pengetahuan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengetahuan kerja ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Terhadap Pemahaman Tugas

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
6	Sangat memahami	5	4	6.3	20	320	72.5
	Memahami	4	37	57.8	148		
	Kurang memahami	3	18	28.1	54		
	Tidak memahami	2	5	7.8	10		
	Sangat tidak memahami	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**232**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan pemahaman tugas yang diberikan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 232 atau 72.5% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa pegawai merasa puas bahwa pemahaman karyawan atas tugas yang diberikan tinggi.

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Terhadap Kreatifitas Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
7	Sangat sesuai	5	3	4.7	15	320	67.8
	Sesuai	4	29	45.3	116		
	Kurang sesuai	3	22	34.4	66		
	Tidak sesuai	2	10	15.6	20		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**217**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan keterampilan dan kreativitas yang telah dilakukan sudah sesuai dengan pekerjaan.

Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 217 atau 67.8% dari dari skor ideal yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa keterampilan dan kreativitas yang lakukan karyawan atas pekerjaannya cukup tinggi.

4. Kreativitas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kreativitas ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Terhadap Gagasan Dalam Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
8	Sangat setuju	5	7	10.9	35	320	70.6
	setuju	4	23	35.9	92		
	Kurang setuju	3	31	48.4	93		
	Tidak setuju	2	3	4.7	6		
	Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**226**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan. Gagasan gagasan baru dalam pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 226 atau 70.6% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa pegawai merasa puas bahwa Gagasan gagasan baru dalam pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan tinggi.

Tabel 4.43
Tanggapan Responden Tindakan Dalam menghadapi Masalah

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
9	Sangat sesuai	5	3	4.7	15	320	72.2
	Sesuai	4	35	54.7	140		
	Kurang sesuai	3	24	37.5	72		
	Tidak sesuai	2	2	3.1	4		
	Sangat Tidak sesuai	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**231**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan tindakan dalam menghadapi masalah masalah yang terjadi diperusahaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 231 atau 72.2% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi Artinya bahwa tindakan karyawan dalam menghadapi masalah masalah yang terjadi di perusahaan tinggi.

5. Kerjasama

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kerjasama ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.44
Tanggapan Responden Terhadap Kerja Sama Dengan Pihak Lain

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
10	Sangat memiliki	5	11	17.2	55	320	77.2
	memiliki	4	37	57.8	148		
	Kurang memiliki	3	12	18.8	36		
	Tidak memiliki	2	4	6.3	8		
	Sangat tidak memiliki	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**247**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan memiliki rekan kerjasama dengan pihak lain diluar perusahaan. Hasil perhitungan

skor didapat nilai sebesar 247 atau 77.2% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa kerja sama yang dimiliki karyawan dengan pihak lain diluar perusahaan tinggi.

Tabel 4.45
Tanggapan Responden Terhadap Sikap Sportif Dalam Bekerja

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
11	Sangat mampu	5	5	7.8	25	320	73.1
	mampu	4	35	54.7	140		
	Kurang mampu	3	21	32.8	63		
	Tidak mampu	2	3	4.7	6		
	Sangat tidak mampu	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**234**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan sikap sportif dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 234 atau 73.1% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa sikap sportif karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja tinggi.

6. Keteguhan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keteguhan dalam bekerja ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.46
Tanggapan Responden Terhadap melakukan pekerjaan secara konsisten

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
12	Sangat konsisten	5	3	4.7	15	320	66.3
	konsisten	4	18	28.1	72		
	Kurang konsisten	3	39	60.9	117		
	Tidak konsisten	2	4	6.3	8		
	Sangat tidak konsisten	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**212**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan melakukan pekerjaan secara konsisten. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 212 atau 66.3% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa pekerjaan yang dilakukan setiap harinya secara konsisten cukup tinggi.

Tabel 4.47
Tanggapan Responden Terhadap Partisifasi Dalam Penyelesaian Masalah

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
13	Sangat aktif	5	8	12.5	40	320	69.1
	Aktif	4	23	35.9	92		
	Kurang aktif	3	23	35.9	69		
	Tidak aktif	2	10	15.6	20		
	Sangat tidak aktif	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**221**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan berpartisifasi secara aktif dalam penyelesaian masalah masalah dalam pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 221 atau 69.1% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa karyawan aktif dalam berpartisifasi menyelessaikan masalah masalah dalam pekerjaannya cukup tinggi.

7. Inisiatif

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai inisiatif dalam bekerja ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.48
Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
14	Sangat setuju	5	8	12.5	40	320	70.9
	Setuju	4	21	32.8	84		
	Kurang setuju	3	33	51.6	99		
	Tidak setuju	2	2	3.13	4		
	Sangat tidak setuju	1	0	0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**227**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Semangat kerja yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 227 atau 70.9% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa semangat kerja yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tinggi.

Tabel 4.49
Tanggapan Responden Tanggung Jawab Pada Pekerjaan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
15	Sangat setuju	5	10	15.6	50	320	77,2
	Setuju	4	38	59.4	152		
	Kurang setuju	3	13	20.3	39		
	Tidak setuju	2	3	4.7	6		
	Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**247**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tanggung jawab pada pekerjaan merupakan cerminan dari kinerja karyawan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 247 atau 77,2% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori tinggi. Artinya bahwa tanggung jawab pada pekerjaan yang dijalan kan karyawan tinggi.

8. Kualitas Peribadi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas peribadi ditentukan dalam 1item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.50
Tanggapan Responden Terhadap Pemecahan Permasalahan

No Pert.	Tanggapan	Bobot	Frek.	%	Skor	Bobot skor	% Skor
16	Sangat mampu	5	5	7.81	25	320	67.8
	Mampu	4	23	35.9	92		
	Kurang mampu	3	28	43.8	84		
	Tidak mampu	2	8	12.5	16		
	Sangat tidak mampu	1	0	0	0		
Jumlah			**64**	**100**	**217**		

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan memecahkan permasalahan dalam setiap pekerjaan. Hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 217 atau 67.8% dari dari skor ideal 320 yang berarti masuk kedalam katagori cukup tinggi. Artinya bahwa kemampuan karyawan dalam memecahkan permasalahan dalam pekerjaan cukup tinggi.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Korelasi Antara Stres, Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya untuk menganalisis hubungan antara stres, kepuasan dan kinerja karyawan digunakan pendekatan analisis jalur *(path analysis)*. Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0, maka didapat tabel korelasi antar variabel sebagai berikut :

Tabel 4.51
Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Z	X	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	-,451	,664
	X	-,451	1,000	-,335
	Y	,664	-,335	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000
	X	,000	.	,003
	Y	,000	,003	.
N	Z	64	64	64
	X	64	64	64
	Y	64	64	64

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara stres kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar -0.335 dan masuk dalam kategori lemah . Arah hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja menunjukan bahwa stres kerja yang lemah cenderung di ikuti dengan penurunan kepuasan kerja. kemudian hubungan antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Z) sebesar -0.451 termasuk dalam kategori sedang, demikian pula hubungan antara kepuasan kerja (Y) dengan kinerja karyawan (Z) sebesar 0.644 termasuk dalam kategori cukup dengan arah positif

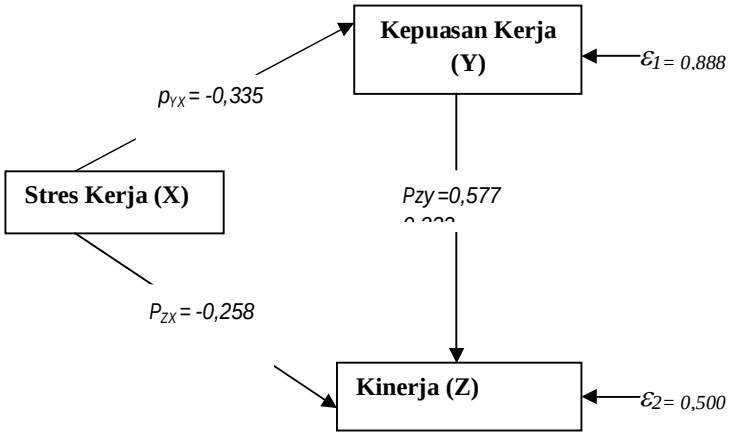
Setelah di uraikan hubungan antar variabel, selanjutnya akan di uji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung, baik secara bersamaan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing masing variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung dengan menggunakan koefisien beta yang sudah dibakukan (*standardized coefficients beta)*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.52
Koefisien Jalur Masing-Masing Varibel Independen
Terhadap Variabel Dependen

Jalur	Koefisien	t_{hitung}	Sig	R^2
X ⟶ Y	-0,335	-2,797	0,007	0,112
X ⟶ Z	-0,258	-2,685	0,009	0,500
Y ⟶ Z	0,577	6,005	0,000	

Sumber : Hasil Perhitungan

Melalui nilai koefisien determinasi (nilai R^2) diketahui bahwa stres kerja memberikan pengaruh sebesar 11,2% terhadap kepuasan kerja pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Kemudian secara bersama sama stres kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 50% dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.2
Diagram Jalur

Pengaruh langsung stress kerja terhadap kepuasan adalah sebesar 33,5%, pengaruh langsung dari stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,8% dan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar = (-0,258) x (-0,335) x (0,557) = 0,048 atau 4,8%.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Setelah dihitung ulang besarnya kontribusi/ pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, selanjutnya dilakukan uji signifikasi untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih eksak dari hasil penelitian. Pengujian hipotesis dimulai dari uji sub struktur pertama, dan dilanjutkan dengan uji sub struktur kedua (model lengkap)

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Diduga bahwa stres kerja akan perpengaruh signifikan

terhadap keuasan kerja pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

H_0:ρ_{yx}= 0, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung

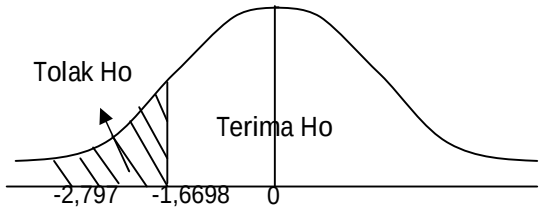
H_a:ρ_{yx}= 0 stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung

Hipotesis statistik di atas akan diuji menggunakan uji t dan rangkuman hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Jalur	$\mathbf{t_{hitung}}$	$\mathbf{t_{tabel}}$ **df = 63**	**P-Value**	$\mathbf{R^2_{XY}}$	**Kesimpulan**
X ⟶ Y	-2,797	1,6698	< 0,007	0,112	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar -2,797 dengan nilai signifikan (p-value) lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (-2,797) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,6698) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H0 Uji t

Dari Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial dari X terhadap Y. Besarnya kontribusi atau pengaruh stres kerja dalam meningatkan kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung adalah 11,2% sedangkan sisanya 77,2% merupakan faktor lain yang diteliti.

b) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

H_0 ; $\rho_{zx} = 0$, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha ; $\rho_{zx} \neq 0$, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

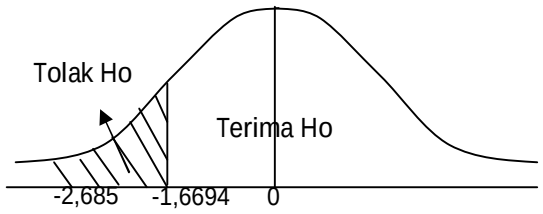
Hipotesis statistik di atas akan diuji menggunakan uji t dan rangkuman hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} df = 62	**P-Value**	**Kesimpulan**
X ⟶ Z	-2,685	1,6694	< 0,009	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar -2,685 dengan nilai signifikan *(p-value)* lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (-2,685) lebih

besar dibanding t_{tabel} (1,6694) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Dari Gambar 4.3 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial dari X terhadap Z

c) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

H_0 ; $\rho_{zy} = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

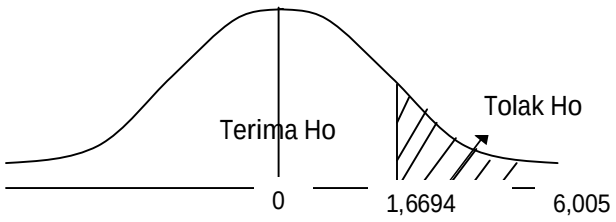
Ha ; $\rho_{zy} \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Hipotesis statistik di atas akan diuji menggunakan uji t dan rangkuman hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} df = 62	P-Value	Kesimpulan
Y ⟶ Z	6,005	1,6694	< 0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 6,005 dengan nilai signifikan *(p-value)* lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (6,005) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,6694) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

d) Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara keseluruhan (simultan) dilakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari paling sedikit satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Jika nilai F_{hitung} >

F_{kritis}, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan

H_1 ; $\rho \neq 0$,Secara simultan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja

Berdasarkan dari analisa data dengan program SPSS versi 19.0 maka diperoleh hasil Tabel *ANOVAb* sebagai berikut:

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,824	2	161,412	30,442	,000[a]
	Residual	323,435	61	5,302		
	Total	646,259	63			

a. Predictors: (Constant), Y, X
b. Dependent Variable: Z

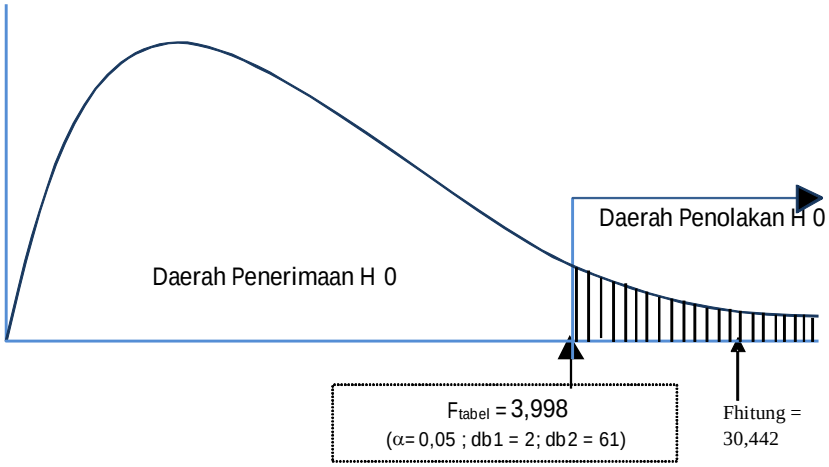
$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y(x1x2)}}{k\left(1-R^2_{yx1x2}\right)}$$

$$F = \frac{(646{,}259\text{-}2\text{-}1)\ 0{,}500}{2\ (1\text{-}0{,}500)}$$

$$F = 30{,}442$$

Berdasarkan perhitungan SPSS.16.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,442, dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} untuk n = 64; k = 2; df = n-k-1 = 64-2-1 = 61; diperoleh nilai

sebesar 3.998. Dikarenakan F hitung > F tabel yaitu 30,442 > 3,998, **Ho ditolak**, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.6
Uji F Pengujian Hipotesis secara Simultan
Dengan α = 5 %

Hasil pengujian hipotesis simultan di atas didukung oleh hasil penilaian dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *(adjusted R^2)* yakni sebesar 0.500 atau 50,0%. sekaligus menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu 1- *adjusted* R^2 = 0.500 atau 50,0%.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap kepuasan serta pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengandung arti bahwa model teoritis yang diajukan sejalan dengan kondisi empirisnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Higgins (dalam Umar, 2003:259)

yang menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Sementara itu, signifikan dan positifnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan konsisten dengan pendapat dari Luthans, (2006:246), yang menyatakan bahwa kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.