BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. NOBEL INDUSTRIES

Sekilas tentang PT. Nobel Industries

Pabrik PT. Nobel Industries JL. Soekarno Hatta No.817 Bandung (dulu bernama PT. Merak Inti Polypropelen & PT. Meraklon Primadona Industries kemudian menjadi PT. Nobel Carpets) didirikan / mulai beroprasi sejak tahun 1984 yaitu berstatus PMDN milik Bapak Jecky C. Mulani, kantor pusat di JL. Pintu Air – Jakarta Pusat. Pada tanggal 1 juli 2008 dirubah namanya menjadi PT. Nobel Industries.

Jenis usaha PT. Nobel Industries adalah pabrik (manufacture) yang memproduksi permadani, carpets dan benang (benang untuk dipakai sendiri sebagai bahan baku untuk pabrik permadani & carpets maupun yang dijual benang sebagai produk akhir).

Pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang

PT. Nobel Industries telah memperoleh sertifikat ISO-9002 “Kebijaksanaan Kualitas” sejak tanggal 20 Maret 1997, yang secara singkat isinya antara lain :

1. Kami akan memasok (men-supply) produk yang tetap memenuhi permintaan pelanggan;
2. Kami akan berjanji untuk mengikuti Sistem Kualitas sesuai permintaan ISO-9002;
3. Kami akan tetap menjadi pemimpin dalam Industries Carpets;

4. Kami akan melatih dan memotivasi / mendorong segenap karyawan agar sasaran diatas dapat tercapai;

Kebijakan kualitas tersebut diatas bukan dimaksudkan hanya bagi karyawan pabrik atau karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan proses produksi saja, akan tetapi berorientasi pada "kualitas dan pengertian yang lebih luas" sehingga nilai / value "Kebijaksanaan Kualitas" tersebut diatas berlaku juga bagi segenap karyawan di setiap Department dalam organisasi PT. Nobel Industries.

A. Tentang Peraturan / Tata Tertib & Disiplin Karyawan

Sebagian besar kebijakan perusahaan dibidang ketenagakerjaan (Sumber Daya Manusia) telah diatur dan dituangkan kesepakatan Kerja bersama antara PT. Nobel Industries dengan unit Kerja TSK.SPSI PT. Nobel Industries.

Peraturan / Tata Tertib & Disiplin yang harus diketahui / dipatuhi, khususnya bagi calon karyawan / karyawati baru antara lain adalah :

1. a. hari kerja adalah dari senin s/d sabtu (6 hari kerja / minggu)
   b. khusus hari sabtu, shift pagi dan shift normal pulang jam 12.00 WIB shift siang pulang jam 17.00 WIB
      shift malam pulang jam 22.00 WIB
2. Masuk kerja sesuai jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan. (misal : Normal Shift = 08.00 s/d 16.00; Shift Pagi (A) = 06.00 s/d 14.00; Shift Siang (B) = 14.00 s/d 22.00; Shift Malam (C) = 22.00 s/d 06.00; (10 menit SEBELUM jam kerja HARUS SUDAH berada ditempat kerja; Apabila dalam sebulan 2x terlambat dating > 15 menit maka atasan langsung berhak untuk memberikan teguran tertulis ; dan apabila {Mangkir = 1x} atau melakukan pelanggaran lainnya dapat dikenakan "SP-II" dst; lama dan waktu istirahat / makan diatur sbb :

Shift Pagi (A) : Jam 10.00 – 11.00 (Jum'at : 10.30 – 11.45)

Normal Shift : Jam 12.00 – 12.45 (Jum'at : 11.30 – 13.00)

Shift Siang : Jam 18.00 – 19.00 Shift Malam (C) : Jam 02.00 – 03.00

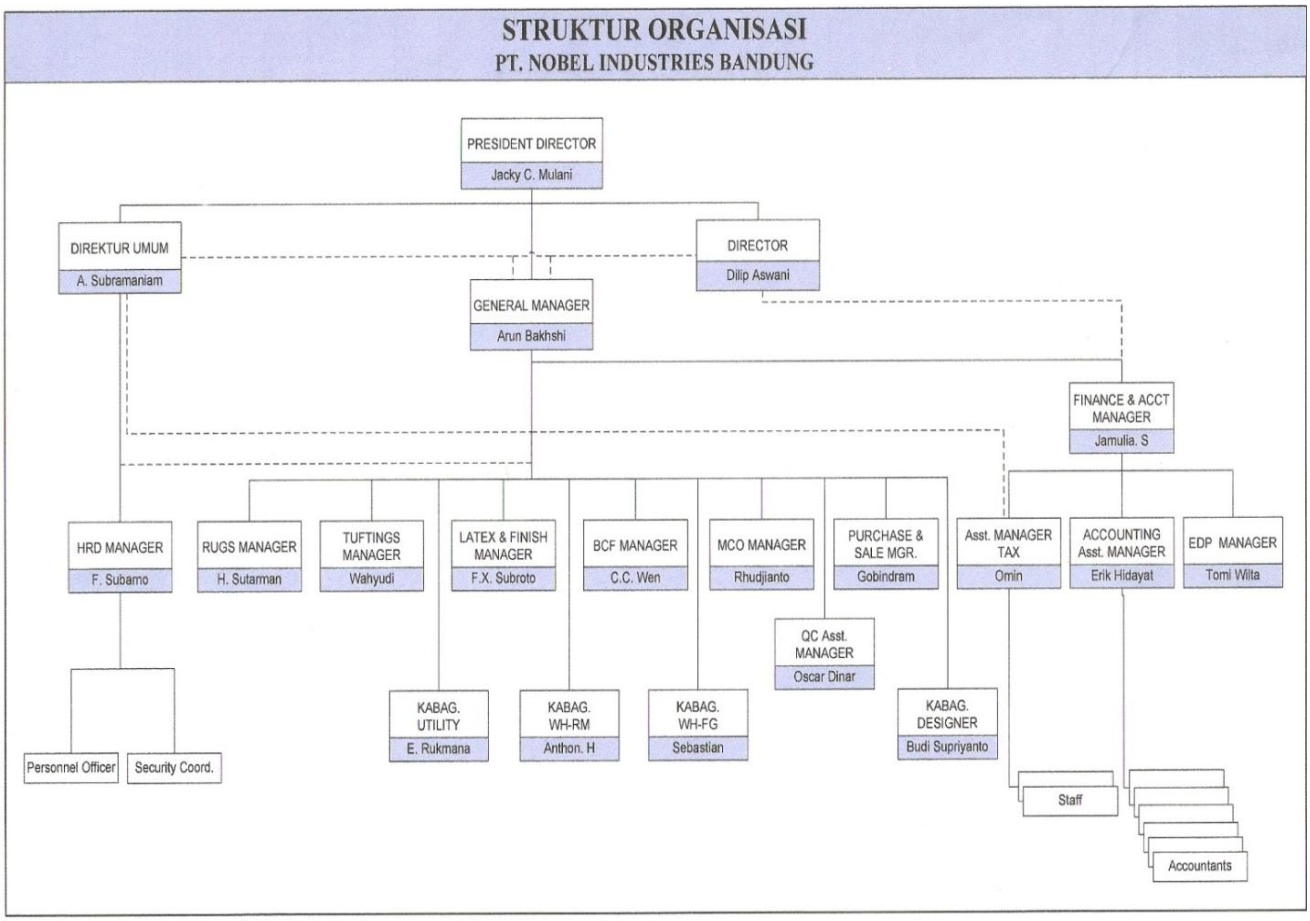
3. Selama berada dilingkungan kerja / pabrik, setiap karyawan harus memakai Kartu Tanda Pengenal (ID Card) dan harus meng-ngetok sendiri Kartu Absensi masing-masing (pada saat masuk kerja dan mau pulang kerja), dan tidak diperkenankan meng-ngetok kartu orang lain atau menitipkan untuk diketokkan oleh orang lain;
4. Bagi karyawan tetap harus memakai pakaian seragam yang telah ditentukan/diberikan perusahaan ; Laki-laki tidak boleh berambut GONDRONG !.
5. Dept. Manager yang bersangkutan memperkenalkan calon karyawan baru keseluruhan department khususnya dengan semua karyawan di departmenntnya.

A. Tentang Orientasi Pekerjaan oleh Mgr. / Dept. Head (OJT)

1) Setiap calon karyawan / karyawati baru setelah memperoleh Orientasi Karyawan Baru (OKB) dari HRD Manager, sebagai atasan langsung HARUS MENJELASKAN "Job Description" atau paling tidak tanggung jawab & tugas-tugas pokok dan pekerjaan sehari-hari (sesuai dengan rencana Perusahaan)
2) Minimal 3 – 6 hari DIBERIKAN OJT (On The Job Training) sesuai dengan Standard Operation Procedure (SOP) Department yang bersangkut

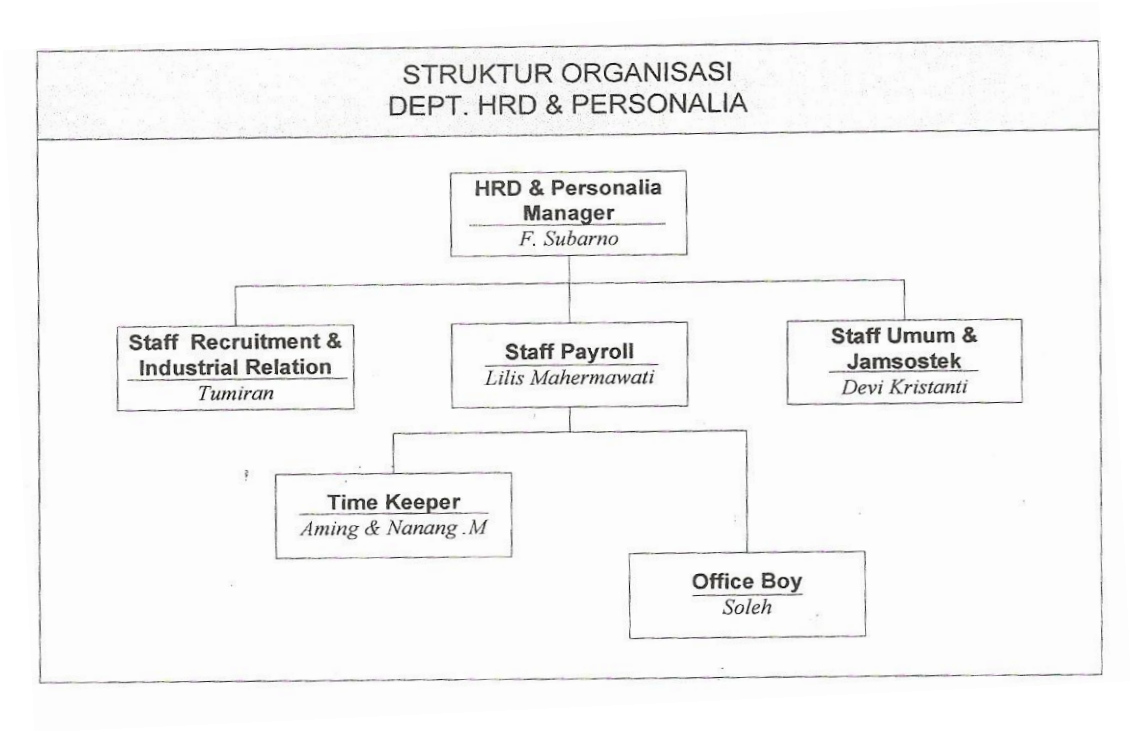
4.1.2 Struktur Organisasi Department HRD PT. Nobel Carpets Bandung

Di dalam sebuah perusahaan ataupun usaha lainnya membutuhkan suatu struktur yang berfungsi sebagai penunjang dari perkembangan perusahaan itu sendiri. Untuk itu sebuah perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang memiliki fungsi tertentu pada setiap bidang yang juga dapat mengetahui posisi dan pembagian tugas masing-masing posisi dalam organisasi tersebut serta menunjukan garis tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing bagian.



Sumber PT. Nobel Industries

Gambar 4.1



Sumber PT. Nobel Industries

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Dept. HRD & Personalia

Salah satu fungsi utama dibuatkan struktur organisasi adalah agar tidak terjadinya redundansi pekerjaan yang dapat membuang-buang waktu atau akan membuat perusahaan itu sendiri tidak berfungsi seperti apa yang telah direncanakan, khususnya pada *departmentHuman Resource Departement* (HRD). Untuk itu pihak dari perusahaan sendiri membuat struktur organisasi agar semua pekerjaan yang disesuaikan dengan posisi dan jabatan setiap departemen dapat berjalan sesuai dengan aturan yang telah dibuat.

Struktur organisasi adalah suatu bentuk susunan keanggotaan yang membedakan jabatan dari masing-masing personil di dalam suatu perusahaan atau organisasi atau dengan kata lain struktur organisasi adalah kerangka dasar yang mempersatukan fungsi perusahaan yang terlebih penting pada *department* HRD yang menetapkan hubungan tertentu garis-garis perintah atasan dan bawahan agar dapat dimengerti dan dilaksanakan dalam bentuk tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penulis menyajikan struktur organisasi PT. Nobel Carpets Bandung yang disajikan dalam lembaran lampiran.

4.1.3 Deskripsi Jabatan

Menjelaskan mengenai jabatan-jabatan yang terdapat dalam perusahaan berikut tugas dan wewenang, merupakan suatu cara mempermudah dalam pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan oleh suatu perusahaan.

Adapun dalam hal ini, uraian tugas dan tanggung jawab *manager* dan *staff* yang berada dalam ruang lingkup HRD PT. Nobel Industries Bandung secara garis besar, antara lain :

A.HRD MANAGER

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Lingkup Pekerjaan

   Memastikan pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia berjalan efektif, efisien dan selaras dengan tujuan dan kebijaksanaan perusahaan.

2. Tugas dan Tanggung Jawab

   a. Memimpin dan mengkoordinir departemen HRD dan menetapkan kebijaksanaan sejalan dengan kebijaksanaan manajemen.

   b. Menyusun, merencanakan, melaksanakan dan bertanggung jawab dalam tugas-tugas :

      1. Administrasi personalia.

      2. Penarikan, penempatan dan pengembangan tenaga kerja.

      3. Hubungan industrial.

      4. Upah atau gaji dan lembur karyawan.

c. Mengkoordinir kegiatan indentifikasi yang diperlukan, untuk setiap posisi atau jabatan dalam rangka kegiatan rekrutmen, mutasi dan promosi.

d. Mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi kegiatan kerja bawahan agar tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

e. Mengatur administrasi kepesertaan JAMSOSTEK (Program JKK, JHT, JKM dan JPK) bagi karyawan.

f. Mengkoordinir kegiatan penilaian prestasi kerja karyawan.

g. Mengikuti perkembangan tentang peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

3. Wewenang

a. Mengkoordinir semua kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Menerima atau menolak setiap permintaan penambahan tenaga kerja dari departmen lain dengan memperhatikan rencana tenaga kerja yang ada.

B. STAFF PAYROLL

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Lingkungan Kerja

a. Mencatat administrasi kepegawaian dan *administrasi payroll*.

b. Pemeliharaan dan merahasiakan upah masing-masing karyawan.

2. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Memelihara dan merahasiakan upah masing-masing karyawan.

b. Mempersiapkan data-data untuk perhitungan upah.

c. Mencatat, mengecek data lemburan tetap, tidak tetap ke dalam PUL untuk setiap karyawan.

d. Mencatat data ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang dapat

dipertanggungjawabkan untuk kernet dan sopir.

e. Membantu data-data upah tersebut dalam konsep upah yang akan diserahkan ke bagian EDP.

f. Membantu memasukan data-data upah di bagian EDP.

g. Membuat laporan-laporan bulanan untuk ijin kerja malam wanita, ijin penyimpanan waktu kerja.

h. Mengontrol pemotongan koperasi, Jamsostek dan SPSY.

i.Turut menyiapkan pengumpulan upah/gaji.

3. Wewenang

Memberikan laporan-laporan dari pekerjaan yang diberikan dan memberikan data-data yang terkait dengan masalah yang ada.

C. STAFF RECRUITMENT DAN INDUSTRIAL RELATION

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Lingkup Pekerjaan

Rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan.

2. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Mempersiapkan pengadaan personil sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan atau management (Rekrutment) termasuk persiapan test masuk atau seleksi.

1. Interview

2. Psy Kotest

3. Test Kesehatan

b. Membantu HRD Manager dalam bidang pelatihan dan pengembangan.

c. Mempersiapkan kartu tanda pengenal karyawan, kartu berobat karyawan PT. Nobel Carpets Bandung.

d. Pendistribusian pakaian seragam kerja (PSK).

e. Bertanggung jawab langsung kepada HRD Manager.

3. Wewenang

Memberikan laporan dari hasil perekrutan pegawai baru dari data yang telah didapat.

4. Laporan dan Tanggung Jawab

HRD Manager

D. STAFF UMUM DAN JAMSOSTEK

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Lingkup Pekerjaan

Mencatat administrasi kepegawaian dan administrasi yang berhubungan dengan asuransi sosial tenaga kerja (PT. Jamsostek).

2. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Mencatat dan mengatur administrasi yang berhubungan dengan PT. Jamsostek, seperti :

1. Kecelakaan kerja.
2. Kematian.
3. Kepesertaan Jamsostek.

b. Mempermudah data-data untuk claim ke PT. Jamsostek Apabila terjadi kecelakaan kerja dan lain-lain.

c. Mengantarkan laporan-laporan perusahaan untuk instansi-instansi pemerintah terkait.

d. Membantu melayani terhadap karyawan yang berhubungan dengan masalah administrasi personil.

e. Diberikan kuasa pengambilan claim karyawan di PT. Jamsostek.

f. Menyiapkan kartu berobat.

3. Wewenang

Memberikan laporan-laporan dari pekerjaan yang diberikan dan memberikan data-data yang terkait dengan masalah yang ada.

4. Laporan dan Tanggung Jawab

HRD Manager

E. TIME KEEPER

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Lingkup Pekerjaan

Mendata dan mencatat absensi karyawan yang terdapat pada *time clock.*

2. Tugas dan Tanggung Jawab

f. Mendata absensi pada setiap departemen.

g. Mencatat daftar hadir yang tertera pada *time clock.*

h. Memeriksa hasil pendaftaran yang telah di data.

i. Melaporkan kepada *staff payroll* untuk diolah sebagai bahan untuk dimasukan kepada upah gaji karyawan pada setiap *department*.

j. Menstempel kupon makan untuk dibagikan kepada para karyawan.

3. Laporan dan Tanggung Jawab

Staff Payroll

F. OFFICE BOY

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Lingkup Pekerjaan

Menjaga kebersihan dan memelihara bagi kenyamanan pada *department* HRD.

2. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Membersihkan ruangan departemen HRD

b. Merapihkan benda-benda yang terdapat pada ruangan HRD.

c. Mencatat alat yang dibutuhkan apabila ada yang rusak.

d. Menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh *manager* dan *staff* HRD.

e. Pelaporan bila ada alat yang rusak.

3. Laporan dan Tanggung Jawab

Staff Payroll

4.1.4 Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Sesuai dengan ukuran sampel telah ditentukan di Bab III. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut :

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Pria	83	70
Wanita	17	30
Jumlah	100	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui profil Karyawan PT. Nobel Industries Bandung berdasarkan jenis kelamin. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 83 orang atau sebesar 70% dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 17 orang atau sebesar 30%, jadi responden paling banyak berdasarkan jenis kelamin

adalah pria. Namun demikian, dengan adanya komposisi responden ini diharapkan sudah dapat mewakili populasi karyawan laki-laki dan perempuan.

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
21-30 Tahun	53	50
31-40 Tahun	27	30
41-55 Tahun	20	20
Jumlah	100	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui profil Karyawan PT. Nobel Industries Bandung berdasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 53 orang atau sebesar 50%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 27 orang atau sebesar 30% dan responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 20%. Jadi responden paling banyak berdasarkan usia adalah responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 53 orang. Hal ini dikarenakan oleh pada tingkat usia 21-30, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia muda ,punya semangat, cakap dan produktif untuk mampu mengelola dan mengembangkan perusahaan.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
S1	-	-
Diploma	15	20
SMA	85	80
SMP	-	-
Jumlah	100	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Karyawan PT. Nobel Industries Bandung berdasarkan pendidikan terakhir. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 15 orang atau sebesar 20%, SMA berjumlah 85 orang atau sebesar 80%. Jadi responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA.

d. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Profil responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada table 4.4 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1-5 Tahun	41	50
6-10 Tahun	39	30
11-15 Tahun	20	20
16-20 Tahun	-	
>20 Tahun	-	
Jumlah	100	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2011)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Karyawan PT. Nobel Industries Bandung berdasarkan lamanya bekerja. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 1-5 tahun berjumlah 41 orang atau 50%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 6-10 tahun berjumlah 39 orang atau 30%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 11-15 tahun berjumlah 20 orang atau 20%. Jadi responden paling banyak berdasarkan lamanya bekerja adalah 1-5 tahundikarenakan diperlukan karyawan yang memiliki tenaga baru pengalaman, untuk melakukan produksi.

4.2.Pembahasan Penelitian

4.2.1. Analisis Stress Kerja Pada PT. Nobel Industries Bandung

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 100 orang responden mengenai stres kerja pada PT. Nobel Industries Bandung, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari stress kerja, yang meliputi : Tuntutan tugas, Upah/pendapatan yang tidak sebanding, Tingkat Kesalahan dan Ketegangan, Kebosanan Terhadap Pekerjaan. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Skor tersebut menunjukkan bagaimana stres kerja pada PT. Nobel Industries Bandung yang ditunjukkan oleh 4 indikator tersebut. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skoraktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Hasil pengolahan data untuk variabel Stress Kerja ditunjukkan pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Stress Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
Tuntutan Tugas					
p1	Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan waktu yang tersedia	382	500	76.4%	Tinggi
p2	Saya merasa terlalu banyak beban yang harus saya lakukan setiap harinya	397	500	79.4%	Tinggi
p3	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	333	500	66.6%	Cukup
P4	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya	419	500	83.8%	Tinggi
	Sub Total	**1531**	**2000**	**76.5%**	**Tinggi**
Upah/pendapatan					
P5	Saya akan menjadi malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya	428	500	85.6%	Sangat Tinggi
P6	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima	420	500	84.0%	Tinggi
	Sub Total	**848**	**1000**	**84.8%**	**Sangat Tinggi**

Tingkat Kesalahan					
P7	Saya sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya	407	500	81.4%	Tinggi
P8	Dikarenakan tidak sabar, saya sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja	409	500	81.8%	Tinggi
P9	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja	416	500	83.2%	Tinggi
P10	Di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target	388	500	77.6%	Tinggi
	Sub Total	**1620**	**2000**	**81.0%**	**Tinggi**
Kebosanan					
P11	Di perusahaan ini ada hubungan tidak baik antara atasan dan karyawan	424	500	84.8%	Sangat Tinggi
P12	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya	423	500	84.6%	Sangat Tinggi
P13	Banyaknya pemberhentian karyawan malah menjadi pemicu kecemasan bagi saya untuku tidak bekerja dengan baik	436	500	87.2%	Sangat Tinggi
P14	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya	428	500	85.6%	Sangat Tinggi
P15	Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya	415	500	83.0%	Tinggi
	Sub Total	**2126**	**2500**	**85.04%**	**Sangat Tinggi**
	Total	**6125**	**7500**	**81.66%**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner

Hasil skoring pada tabel 4.5 di atas, menunjukan bahwa stres kerja pada PT. Nobel Industries Bandung, secara total berada dalam kategori Tinggi dengan mendapat skor 68.37%. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Stress Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Tuntutan tugas, ditentukan dalam 4 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 sampaiTabel 4.9berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai banyaknya pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan waktu yang tersedia

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	9.88
2	Setuju	21	16.05
3	Ragu-ragu	57	60.37
4	Tidak setuju	13	13.46
5	Sangat tidak setuju	1	1.23
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 57 responden atau 60,37% menyatakan ragu-ragu atas banyaknya pekerjaan yang dibebakan sudah sesuai dengan waktu yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya pekerjaan yang dibebankan adakalanya sesuai dengan waktu yang tersedia, dan adakalanya tidak sesuai dengan waktu yang tersedia.

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai terlalu banyak beban yang harus di lakukan setiap hari

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	-	0.00
2	Setuju	34	32.54
3	Ragu-ragu	58	59.40
4	Tidak setuju	8	8.05
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 58 responden atau 59,40% menyatakan ragu-ragu atas terlalu banyak beban yang harus dilakukan setiap hari. Hal ini menunjukkan bahwa beban yang dilakukan setiap hatinya terlalu banyak, adakalanyatidak terlalu banyak beban yang harus dilakukan setiap harinya.

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas karyawan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	3	3.05
2	Setuju	60	61.41
3	Ragu-ragu	32	30.50
4	Tidak setuju	5	5.02
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 60 responden atau 61,41% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi memang memberatkan tugas-tugas karyawan.

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan karyawan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	3	3.05
2	Setuju	35	35.30
3	Ragu-ragu	46	44.31
4	Tidak setuju	16	16.33
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 46 responden atau 44,31% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan adakalnya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur, dan adakalnya tidak merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan karyawan.

2. . Upah/pendapatan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Upah/pendapatan, ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10 danTabel 4.11berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai karyawan akan menjadi malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	3	3.05
2	Setuju	57	56.35
3	Ragu-ragu	33	33.30
4	Tidak setuju	7	7.30
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 57 responden atau 56,35% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai karyawan akan menjadi malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan menjadi malas bekerja bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan.

Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai Kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang diterima

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	2	2.23
2	Setuju	32	31.40
3	Ragu-ragu	51	51.30
4	Tidak setuju	15	15.06
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 51 responden atau 51,30% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil /keuntungan yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan adakalnya kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil yang diterima adakalanya kerja keras karyawan sebanding dengan hasil /keuntungan yang diterima.

3. Tingkat Kesalahan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Tingkat Kesalahan, ditentukan dalam 4 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12. 4.13. 4.14 danTabel 4.15berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan tidak selesai pada waktunya

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	6	6.30
2	Setuju	60	60.30
3	Ragu-ragu	30	29.20
4	Tidak setuju	4	4.19
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 60 responden atau 60,30% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan tidak selesai pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya.

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai Dikarenakan tidak sabar, sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	4	4.09
2	Setuju	51	51.30
3	Ragu-ragu	32	31.40
4	Tidak setuju	13	13.20
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 51 responden atau 51,30% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai dikarenakan tidak sabar, sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak sabar, dikarenakan sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja.

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	1	1.23
2	Setuju	33	33.30
3	Ragu-ragu	57	56.30
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	5	5.05
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 57 responden atau 56,30% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan adakalnya merasa resah, adanya persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja, adakalanya tidak merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	7	7.30
2	Setuju	23	22.19
3	Ragu-ragu	53	53.30
4	Tidak setuju	14	14.10
5	Sangat tidak setuju	3	3.10
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 53 responden atau 53,30% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai di perusahaan ini, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target. Hal ini menunjukkan bahwa adakalanya di perusahaan ini, pekerjaan tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target, adakalanya di perusahaan ini, pekerjaan karyawan dikoordinasikan dengan baik sehingga tidak menghambat pencapaian target .

4. Kebosanan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kebosanan, ditentukan dalam 5 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.16, 4.17, 418, 4.19 danTabel 4.20berikut ini.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai di perusahaan ini ada hubungan tidak baik antara atasan dan karyawan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	6	6.30
2	Setuju	59	58.19
3	Ragu-ragu	31	31.41
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 59 responden atau 58,19% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai di perusahaan ini ada hubungan tidak baik antara atasan dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa diperusahaan ini ada hubungan tidak baik antara atasan dan karyawan.

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	5	5.05
2	Setuju	50	50.63
3	Ragu-ragu	30	29.20
4	Tidak setuju	15	15.11
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 50 responden atau 50,63% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order

pekerjaan kepada bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya.

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai Banyaknya pemberhentian karyawan malah menjadi pemicu kecemasan bagi karyawan untuk tidak bekerja dengan baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	1	1.23
2	Setuju	31	32.41
3	Ragu-ragu	55	56.11
4	Tidak setuju	6	6.15
5	Sangat tidak setuju	4	4.09
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 55 responden atau 56,11% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai banyaknya pemberhentian karyawan malah menjadi pemicu kecemasan bagi karyawan untuk tidak bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya pemberhentian karyawan malah menjadi pemicu kecemasan bagi para karyawan untuk tidak bekerja dengan baik, adakalanya pemberhentian karyawan tidak menjadi pemicu kecemasan bagi para karyawan untuk tidak bekerja dengan baik.

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai Jika melihat keberhasilan orang lain, karyawan menemukan banyak kekurangan pada diri karyawan sendiri

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	4	4.09
2	Setuju	25	25.20
3	Ragu-ragu	50	50.45
4	Tidak setuju	17	17.16
5	Sangat tidak setuju	3	3.10
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 50 responden atau 50,45% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan

responden mengenai jika melihat keberhasilan orang lain, karyawan merasa banyak kekurangan pada diri karyawan sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan menemukan banyak kekurangan pada diri sendiri karena melihat keberhasilan orang lain, adakalanya karyawan tidak menemukan banyak kekurangan pada diri sendiri karena melihat keberhasilan orang lain.

Tabel 4.20
Tanggapan responden mengenai Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	3	3.10
2	Setuju	49	49.30
3	Ragu-ragu	18	18.24
4	Tidak setuju	26	26.25
5	Sangat tidak setuju	3	3.10
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 49 responden atau 49,30% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan.

4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung."

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 100 orang pada karyawan yang menjadi responden tentang Kinerja Karyawan. Sama halnya pada stress kerja, skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Tingkat Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran tingkat Kinerja Karyawan secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas kelima indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.21
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
Kecakapan Kerja					
p1	Apakah karyawan selalu berhasil mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan	343	500	64.4%	Cukup
p2	Apakah karyawan dapat meminimkan produk cacat	403	500	65.6%	Cukup
p3	Apakah karyawan selalu dapat mencapai target produksi yang diberikan	421	500	72.8%	Tinggi
P4	Apakah karyawan dapat memanfaatkan kapasitas produksi mesin secara maksimal	419	500	66.2%	Cukup
	Sub Total	**1586**	**2000**	**67.25%**	**Cukup**
Ketepatan waktu					
P5	Apakah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang diberikan	406	500	67.4%	Cukup
P6	Apakah karyawan mampu mengalokasikan waktu kerja yang disediakan secara maksimal	352	500	65.4%	Cukup
	Sub Total	**758**	**1000**	**66.4%**	**Cukup**
Keterampilan					
P7	Apakah karyawan mampu memanfaatkan bahan baku produksi yang ada secara maksimal	337	500	75.4%	Tinggi
P8	Apakah karyawan menguasai teknologi mesin yang digunakan	408	500	70.8%	Tinggi
	Sub Total	**745**	**1000**	**73.1%**	**Tinggi**
Kesungguhan					

P9	Apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa harus dibantu oleh penyelia	410	500	66.0%	Cukup
P10	Apakah karyawan jarang memerlukan campur tangan penyelia dalam penyelesaian pekerjaannya	356	500	65.4%	Cukup
P11	Apakah karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	340	500	78.2%	Tinggi
P12	Apakah karyawan jarang mempunyai konflik dengan rekan-rekan kerjanya	412	500	63.8%	Cukup
Sub Total		**1518**	**2000**	**68.35%**	**Tinggi**
Total		**4607**	**6000**	**68.45%**	**Tinggi**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung sudah dikelola dengan baik. Hal ini didukung oleh Kecakapan Kerja, Ketepatan waktu, Keterampilan, Kesungguhan dalam tata kelola perusahaan yang termasuk dalam kriteria Tinggi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai tingkat Kinerja karyawan pada PT.Nobel Industries Bandung berdasarkan indikator:

1. Kecakapan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kecakapan kerja, ditentukan dalam 4 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.22, 4.23, 4.24 dan Tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai karyawan selalu berhasil mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	3	3.10
2	Setuju	45	45.26
3	Ragu-ragu	50	50.44
4	Tidak setuju	2	2.19
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 45 responden atau 45,26% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai karyawan selalu berhasil mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berhasil mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai karyawan dapat meminimkan produk cacat

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	5	5.06
2	Setuju	35	35.30
3	Ragu-ragu	56	56.54
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 56 responden atau 56,54% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan dapat meminimkan produk cacat. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan dapat meminimkan produk cacat, adakalanya karyawan tidak dapat meminimkan produk cacat.

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu dapat mencapai target produksi yang diberikan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	7	7.30
2	Setuju	40	40.01
3	Ragu-ragu	49	49.60
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 49 responden atau 49,60% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan selalu dapat mencapai target produksi yang

diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan selalu dapat mencapai target produksi yang diberikan, adakalanya karyawan tidak selalu dapat mencapai target produksi yang diberikan.

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan kapasitas produksi mesin secara maksimal

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	4	4.09
2	Setuju	54	54.45
3	Ragu-ragu	41	41.22
4	Tidak setuju	1	1.23
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 54 responden atau 54,45% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan kapasitas produksi mesin secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan kapasitas produksi mesin secara maksimal.

2. Ketepatan Waktu

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu, ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.26, dan Tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang diberikan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	3	3.10
2	Setuju	33	33.50
3	Ragu-ragu	57	57.09
4	Tidak setuju	7	7.30
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 57 responden atau 57,09% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang diberikan, adakalanya karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang diberikan.

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengalokasikan waktu kerja yang disediakan secara maksimal

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	2	2.19
2	Setuju	31	31.30
3	Ragu-ragu	52	52.45
4	Tidak setuju	15	14.05
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 52 responden atau 52,45% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengalokasikan waktu kerja yang disediakan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan mampu mengalokasikan waktu kerja yang disediaka secara maksimal, adakalanya karyawan tidak mampu mengalokasikan waktu kerja yang disediakan secara maksimal.

3. Keterampilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu, ditentukan dalam 2 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.28, dan Tabel 4.29 berikut ini:

Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai karyawan mampu memanfaatkan bahan baku produksi yang ada secara maksimal

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	8	8.10
2	Setuju	58	58.50
3	Ragu-ragu	30	30.29
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 58 responden atau 58,50% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai karyawan mampu memanfaatkan bahan baku produksi yang ada secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan bahan baku produksi yang ada secara maksimal.

Tabel 4.29
Tanggapan responden mengenai karyawan menguasai teknologi mesin yang digunakan

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	4	4.09
2	Setuju	50	50.35
3	Ragu-ragu	44	44.30
4	Tidak setuju	2	2.19
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.50 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 50 responden atau 50,35% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai karyawan menguasai teknologi mesin yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar menguasai teknologi mesin yang digunakan.

4. Kesungguhan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesungguhan, ditentukan dalam 4 item pernyataan kuesioner. Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.30, 5.1, 5.2 dan Tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 4.30
Tanggapan respoden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa harus dibantu oleh penyelia

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	1	1.23
2	Setuju	40	40.27
3	Ragu-ragu	50	50.35
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	5	5.06
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 50 responden atau 50,35% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa harus dibantu oleh penyelia. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa harus dibantu oleh penyelia, adakalanya karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa dibantu oleh penyelia.

Tabel 5.1
Tanggapan responden mengenai karyawan jarang memerlukan campur tangan penyelia dalam penyelesaian pekerjaannya

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	7	7.30
2	Setuju	40	40.08
3	Ragu-ragu	43	43.20
4	Tidak setuju	7	7.30
5	Sangat tidak setuju	3	3.10
Total		100	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 43 responden atau 43,20% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan jarang memerlukan campur tangan penyelia

dalam penyelesaian pekerjaanya. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan memerlukan campur tangan penyelia dalam penyelesaian pekerjaanya, adakalanya karyawan tidak memerlukan campur tangan penyelia dalam penyelesaian pekerjaannya.

Tabel 5.2
Tanggapan responden mengenai karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	6	6.10
2	Setuju	72	68.50
3	Ragu-ragu	18	20.29
4	Tidak setuju	4	4.09
5	Sangat tidak setuju	-	0.00
Total		100	100.00

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 72 responden atau 68,50% menyatakan setuju atas tanggapan responden mengenai karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekan kerja dalam meyelesaikan pekerjaannya .

Tabel 5.3
Tanggapan responden mengenai karyawan jarang mempunyai konflik dengan rekan-rekan kerjanya

No	Jawaban Responden	frekuensi	persentase
1	Sangat setuju	2	2.19
2	Setuju	23	24.27
3	Ragu-ragu	57	50.15
4	Tidak setuju	16	20.19
5	Sangat tidak setuju	2	2.19
Total		100	100

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 57 responden atau 50,15% menyatakan ragu-ragu atas tanggapan responden mengenai karyawan jarang mempunyai konflik dengan rekan-rekan

kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa adakalnya karyawan mempunyai konflik dengan rekan kerjanya, adakalanya karyawan tidak mempunyai konflik dengan rekan kerjanya.

4.2.3 Analisis Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pada bagian ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari stress kerja dalam Kinerja Karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*.

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\rho = 0$	Stres Kerja (X) tidak berdampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nobel Industries Bandung
Ha: $\rho \neq 0$	Stres Kerja (X) berdampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nobel Industries Bandung

Penolakan dan penerimaan Ho didasarkan pada nilai statistik uji t dan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,702) maka Ho ditolak dan Ha diterima atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Data variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang digunakan untuk perhitungan korelasi dan regressi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.4

Rekap Data Variabel Stres Kerja (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	X	Y	X2	Y2	XY
1	52.7186	35.6834	2779.254	1273.3075	1881.1819
2	50.1165	38.0058	2511.6652	1444.4431	1904.7198
3	52.4466	47.4342	2750.6502	2249.9991	2487.7621
4	58.4768	43.6892	3419.5364	1908.7425	2554.8022
5	27.5158	22.2811	757.12001	496.44919	613.08369
6	63.4233	39.5767	4022.5204	1566.3164	2510.0876
7	43.7721	33.1467	1915.9959	1098.7007	1450.8983
8	35.1508	39.5767	1235.5799	1566.3164	1391.1538
9	52.8452	42.5976	2792.6182	1814.5523	2251.0779
10	48.6772	38.3084	2369.4703	1467.5365	1864.7478
11	51.4018	41.1078	2642.15	1689.8488	2113.0154
12	46.0363	37.0455	2119.3446	1372.3685	1705.4389
13	51.2813	42.3213	2629.7752	1791.0949	2170.2942
14	48.6385	37.0070	2365.6993	1369.5201	1799.9647
15	39.1540	31.5969	1533.0358	998.36201	1237.1438
16	48.6400	38.4273	2365.8463	1476.6546	1869.1008
17	50.2195	39.9107	2521.9997	1592.8608	2004.294
18	64.0771	51.0639	4105.8692	2607.5245	3272.0261
19	42.2753	36.0982	1787.1988	1303.0786	1526.0604
20	32.7962	25.3333	1075.5902	641.77371	830.83424
21	38.5668	28.3705	1487.3959	804.88362	1094.1575
22	47.1794	36.9162	2225.8977	1362.8048	1741.6842
23	31.1667	23.5994	971.36074	556.93251	735.51504
24	49.3884	39.1038	2439.2113	1529.1098	1931.2747
25	62.2512	49.4444	3875.2179	2444.7466	3077.9743
26	37.8371	27.5414	1431.6454	758.52716	1042.0854
27	33.9306	24.6145	1151.2852	605.87555	835.18593
28	42.5252	31.0076	1808.3918	961.47237	1318.6049
29	45.9516	39.8686	2111.5471	1589.5064	1832.0255
30	50.8185	39.9071	2582.5201	1592.5748	2028.0179
31	61.3012	43.5055	3757.838	1892.7258	2666.9377
32	58.5871	44.1574	3432.4479	1949.8753	2587.0534
33	68.5338	53.2291	4696.8784	2833.3318	3647.9878
34	63.6467	52.1150	4050.9051	2715.9716	3316.9479
35	26.9116	21.6638	724.23644	469.32154	583.00923
36	35.7144	26.7315	1275.5178	714.57174	954.69836
37	37.6108	30.1086	1414.5719	906.52955	1132.4095
38	56.0861	44.5036	3145.6512	1980.5672	2496.0316
39	53.9219	42.3213	2907.5726	1791.0949	2282.047
40	45.4845	36.5393	2068.8411	1335.1195	1661.9717
41	48.9047	38.5926	2391.6738	1489.3905	1887.3623

42	45.7590	36.4432	2093.8841	1328.104	1667.6018
43	29.8998	24.6386	893.99698	607.06049	736.6887
44	48.4110	36.8771	2343.6296	1359.9186	1785.2578
45	46.8779	36.6114	2197.5335	1340.3916	1716.262
46	45.7994	35.5867	2097.5821	1266.4108	1629.8468
47	48.4411	38.2284	2346.5427	1461.4124	1851.8279
48	53.4861	40.6637	2860.7629	1653.5335	2174.9408
49	55.6575	44.0725	3097.755	1942.3821	2452.9623
50	49.1130	38.8042	2412.0885	1505.763	1905.7895
51	43.6029	34.6153	1901.2092	1198.2171	1509.3248
52	49.0197	38.7109	2402.9338	1498.5317	1897.5965
53	55.7465	42.0042	3107.6722	1764.355	2341.5886
54	53.9513	42.4173	2910.7413	1799.2284	2288.4686
55	52.3315	40.8464	2738.5876	1668.4306	2137.5555
56	32.8180	26.5903	1077.024	707.04579	872.64271
57	45.2416	40.6637	2046.806	1653.5335	1839.6908
58	48.4411	44.0725	2346.5427	1942.3821	2134.9198
59	56.0290	38.8042	3139.2463	1505.763	2174.1575
60	45.8639	35.6545	2103.4978	1271.241	1635.253
61	45.7994	35.5867	2097.5821	1266.4108	1629.8468
62	32.3279	25.7356	1045.0929	662.32367	831.97942
63	27.7673	22.1712	771.02317	491.56003	615.63315
64	48.0985	37.9166	2313.4647	1437.6709	1823.7327
65	48.8482	38.6388	2386.1507	1492.957	1887.4375
66	39.5665	32.0126	1565.5068	1024.8076	1266.6267
67	51.1107	50.6140	2612.3025	2561.7814	2586.9186
68	43.3727	33.4764	1881.1937	1120.6675	1451.9617
69	51.1107	25.8348	2612.3025	667.43493	1320.4325
70	42.4834	34.5164	1804.8396	1191.3844	1466.3757
71	40.9492	33.3773	1676.8346	1114.0415	1366.7711
72	39.7913	29.5996	1583.3459	876.13899	1177.8077
73	36.7162	29.2582	1348.0828	856.04298	1074.2518
74	56.2159	44.3025	3160.2271	1962.7092	2490.5033
75	40.9961	32.0397	1680.6772	1026.5396	1313.4998
76	46.0076	35.7982	2116.7032	1281.5114	1646.991
77	48.4411	34.5164	2346.5427	1191.3844	1672.0151
78	47.5323	38.5926	2259.319	1489.3905	1834.3959
79	37.0444	36.4432	1372.2901	1328.104	1350.0163
80	37.6859	24.4954	1420.2241	600.02535	923.13078
81	45.7994	35.5867	2097.5821	1266.4108	1629.8468
82	32.3279	25.7356	1045.0929	662.32367	831.97942
83	27.7824	22.1863	771.86275	492.23045	616.38815
84	48.2422	38.0604	2327.3125	1448.5917	1836.117
85	48.8482	38.6388	2386.1507	1492.957	1887.4375
86	39.4227	31.8689	1554.153	1015.6254	1256.3587

87	51.1107	39.5767	2612.3025	1566.3164	2022.7931
88	43.3727	33.1467	1881.1937	1098.7007	1437.6609
89	51.1107	39.5767	2612.3025	1566.3164	2022.7931
90	42.4834	38.2284	1804.8396	1461.4124	1624.0735
91	48.9047	37.2811	2391.6738	1389.8813	1823.2231
92	45.7590	28.0749	2093.8841	788.19945	1284.6783
93	29.7566	28.8370	885.45521	831.57128	858.09039
94	48.4110	36.8771	2343.6296	1359.9186	1785.2578
95	46.8779	36.6114	2197.5335	1340.3916	1716.262
96	47.0544	36.8417	2214.1139	1357.3085	1733.5616
97	47.2759	37.0665	2235.0125	1373.9239	1752.3519
98	53.4861	34.9042	2860.7629	1218.3016	1866.8883
99	55.6575	38.2284	3097.755	1461.4124	2127.6977
100	49.1130	44.0992	2412.0885	1944.7353	2165.8425
∑	**4627.134**	**3626.710**	**221647.969**	**136267.503**	**173052.674**

4.2.3.1 Analisis Korelasi

Kedekatan hubungan antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan diukur melalui koefisien korelasi. Korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan dihitung menggunakan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{xy} = \frac{100.(173052.674)-(4627.134).(3626.710)}{\sqrt{\{100.221647.969 -(4627.134)^2\}.\{100.136267.503-(3626.710)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.730.5267,4 - 1.678.1273,1}{\sqrt{\{2.216.4796,9 - 2.141.0369,05\}.\{1.362.6750,3 - 1.315.3025,42\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{52.3994,3}{\sqrt{\{75.4427,85\}.\{47.3724,88\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{52.3994,3}{\sqrt{3.573.912.427}}$$

$$r_{xy} = \frac{52.399,43}{59.782,20828}$$

$$r_{xy} = 0.877$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 18 *for windows*, diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.5
Korelasi Antara Variabel X dengan Variabel Y

Correlations

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.877
	Stres Kerja	.877	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Stres Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	100	100
	Stres Kerja	100	100

4.2.3.1 Analisis Regressi

Sebelum diuji Stres Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT.Nobel Industries Bandung, terlebih dahulu dihitung koefisien regressi. Menggunakan data-data yang tercantum pada tabel 4.15, dapat diestimasi persamaan regressi menggunakan rumus sebagai berikut:

Konstanta (a)

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum XY}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$a = \frac{(221647.96).(3626.71) - (4627.13)(173052.67)}{100.(221647.96) - (4627.13)^2}$$

$$a = \frac{80.385.2873{,}0 - 80.073{,}7200{,}93}{2.216.4796 - 2.141.0332.03}$$

$$a = \frac{3.115.672{,}07}{75{,}4463{,}97}$$

$$a = 4.129$$

Koefisien regressi variabel X (b)

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$b = \frac{100.(173052.67) - (4627.13)(3626.71)}{100.(221647.96) - (4627.13)^2}$$

$$b = \frac{1.730.5267 - 1.678,1258,64}{2.216.4796 - 2.141.0332.03}$$

$$b = \frac{52.4008,36}{75.4463,97}$$

$$b = 0,695$$

Menggunakan software SPSS 18 *for windows*, diperoleh hasil regressi kualitas supervisiterhadap tingkat produktifitas seperti pada tabel di bawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.129	1.814		2.276	.025
	Stres Kerja	.695	.039	.877	18.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui hasil regressi yang terdapat pada tabel di atas maka dapat dibentuksebuah persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4.129 + 0,695 X

Dimana : Y = Kualitas Supervisi
X = Tingkat produktivitas

4.2.3.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-square) merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dari hasil kuadrat koefisien korelasi, dari nilai koefisien yang diperoleh, yaitu sebesar 0,877, dihitung koefisien determinasi (KD) sebagai berikut.

$KD = (0{,}877)^2 \times 100\% = 76{,}8\%$

Menggunakan software SPSS 18 *for windows,* diperoleh hasil regressi peranan komite audit terhadapTingkat Produktivitaskaryawan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.6

Hasil Analisis Regresi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.768	.766	3.34695

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya pengaruh Stress kerja terhadapKinerja karyawan pada PT. Nobel Industries Bandung adalah 76,8%, yang termasuk ke dalam kategori pengaruh yang Cukup. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
< 4%	Pengaruh Rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi pasti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>82%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001:227)

4.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\rho = 0$ Stres Kerja (X) tidak berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nobel Industries Bandung

Ha: $\rho \neq 0$ Stres Kerja (X) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nobel Industries Bandung

Penolakan dan penerimaan Ho didasarkan pada nilai statistik uji t dan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,701) maka Ho ditolak dan Ha diterima atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Selanjutnya, masih dengan menggunakan data perhitungan pada tabel di atas, akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikasi stres kerja pada kinerja karyawan. Melalui koefisien korlasi yang diperoleh di atas akan diuji apakah Stres Kerjabenar-benar berdampak padaKinerja karyawan. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah stres kerjabenar-benar berdampak pada kinerja karyawanpada PT. Nobel Industries Bandung. Nilai statistik uji t dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

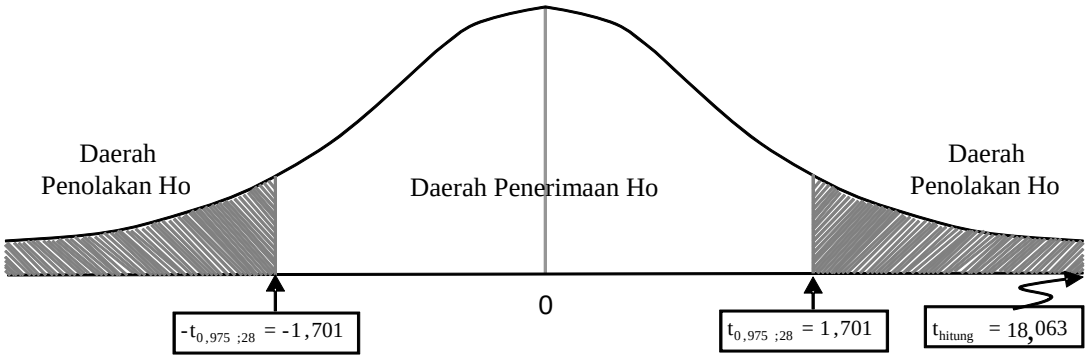
$$t_{hitung} = r_{xy} \times \sqrt{\frac{n-2}{1-\left(r_{xy}\right)^2}}$$

$$t_{hitung} = 0{,}877 \times \sqrt{\frac{100-2}{1-(0{,}877)^2}} \qquad 20{,}597$$

$$t_{hitung} = 18{,}063$$

Melalui hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 18,063, sementara pada tabel t dengan tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas (100-2) = 98 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701. Karena t_{hitung} (18,053) lebih besar dari t_{tabel} (1,701), maka Ho

ditolak dan Ha diterima, artinya terdapatStres kerja dampaknya terhadap kinerja karyawanpada PT. Nobel Industries Bandung. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stres kerja berdampak pada kinerja karyawanpada PT. Nobel Industries Bandung.



Gambar 4.10
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Dari hasil semua pernitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap Kinerja karyawan, ditunjukkan oleh angka hasil korelasi yang kuat yaitu sebesar 0,877. Ini berarti bahwa semakin besar stres kerja akan kinerja karyawan semakin tinggi.

Keberadaan stres kerja juga mempunyai peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh besarnya t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 18,063 >1,701. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwastres kerja berperan dalam kinerja karyawan. Setelah mendapatkan hasil dari perhitungan di atas baik perhitungan manual maupun menggunakan *SPSS 18.0 For Windows,* hasilnya adalah analisis stress kerja dan kinerja karyawan sudah baik, serta adanya peran yang kuat dan signifikan antara stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut

membuktikan bahwa hasil penelitian ini didukung oleh teori Menurut Higgins (dalam Umar, 1998: 259)

Bahwa terdapat hubungan langsung antara stress dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi).