BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Harja Gunatama Lestari Bandung berdiri sejak tahun 1990. Pada awal pendirian perusahaan memiliki konsep boutique anak balita, seiring dengan perkembangan perusahaan dan merespon kebutuhan konsumen maka perusahaan mulai menyediakan keperluan melahirkan sampai dengan keperluan anak usia 12 tahun.

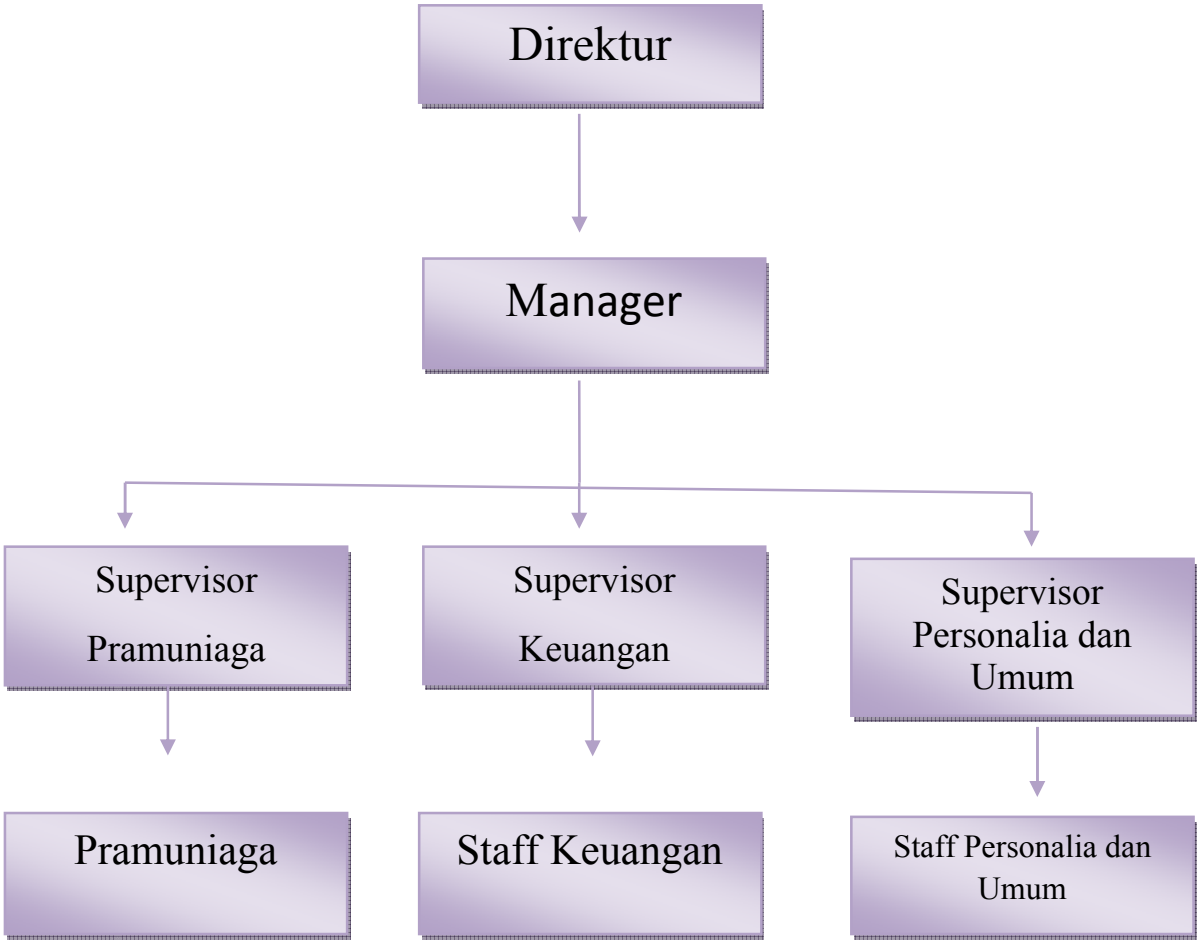
Awal pendirian perusahaan berlokasi di jalan Dr.Setaibudhi No.174 kemudian berkembang dengan membuka cabang-cabang secara berturut-turut di JL.Dakota Raya No.109, Komplek Taman Kopo Indah, Jalan Raya Lembang dan di JL.Kemanggisan Ilir Raya 15 Jakarta Barat.

Hingga saat ini jumlah karyawan PT.Harja Gunatama Lestari Bandung telah mencapai 200 orang karyawan. Khusus di kantor pusat di JL.Setiabudhi No.174 berjumlah 40 orang terdiri dari 10 karyawan staff dan 30 orang karyawan toko.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

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

diintregasikan (koordinasi).Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan saluran perintah dan penyampaian laporan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Harja Gunatama Lestari Bandung

4.1.3 Job Description

Tugas-tugas pokok kegiatan manajemen dan karyawan PT.Harja Gunatama Lestari Bandung adalah sebagai berikut:

1. Direktur

a) Mengawasi jalannya bisnis secara keseluruhan

b) Melakukan audit terhadap pelakasanaannya kegiatan perusahaan

c) Bertanggung jawab di hadapan hukum atas nama perusahaan

2. Manager

a) Mengelola pelaksanaan kegiatan perusahaan sehari-hari

b) Mengkoordinator kegiatan bisnis di cabang masing-masing

c) Bertanggung jawab kepada perusahaan dan direktur

3. Supervisor Pramuniaga

a) Mengkoordinator kegiatan pramuniaga

b) Melakukan pengawasan atas kinerja pramuniaga

c) Bertanggung jawab keada manager

4. Supervisor Keuangan

a) Mengkoordinator kegiatan staff keuangan

b) Melakukan pengawasan atas pemasukan dan pengeluaran uang

c) Bertanggung jawab kepada manager dan Direktur

5. Supervisor Personalia dan Umun

a) Mengkoordinir kegiatan kepersonaliaan

b) Mengkoordinir penyediaan sarana dan prasarana perusahaan dan pergudangan

c) Melaksanakan rekrutmen karyawan atas perintah manager

4.1.4 Aktivitas perusahaan

Pada hakikatnya PT.Harja Gunatama Lestari Bandung melaksanakan kegiatan pelayanan penyediaan keperluan melahirkan, bayi,balita sampai dengan anak usia 12 tahun. Secara rinci kegiatan perusahaan meliputi:

1. Baby and Kid Wear

   Menjual kebutuhan pakaian dan asessoris bayi dan anak-anak yang merupakam produksi local dan impor dari Cina,Bangkok,Thailand dan Hongkong.

2. Toiletries and Equipment

   Menjual toiletries dan perlengkapan bayi dari merek-merek seperti Pigeon, Chicco, Johnson, Zwitsal, Mother Care, Sebamed, Gerber, Mustella, Cmera, Lynea, Kukuduckbill, Puku Petite, IQ Baby, Core, Nova, Fluffy, Ichigo, Velvet, Lemonde, Elegance, Pichard Bebe, Baby Care, Gafi, Dialogue, Babu U, dan lain-lain.

3. Big Article

   Menjual produk-produk yang mendukung tumbuh kembang bayi seperti stroller, baby wolker, car seat, bicycle, baby box dan lain-lain. Merek-

merek yang diperdagangkan adalah Baby Does, Chicco Latte, Puku Petite, Elle, Baby Delle dan lain-lain.

4. Toys

   Menjual aneka mainan untuk anak-anak seperti Puzzle, Scrabble, Blocks dan lain-lain.

4.1 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 40 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioneryang diberikan.Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Nikah	Frekuensi	Persentase (%)
1	Lajang	12	30
2	Nikah	28	70
Jumlah Responden		**40**	**100%**

Sumber data PT Harja Gunatama Lestari Bandung

Berdasarkan data yang diperoleh, maka komposisi karyawan PT Harja Gunatama Lestar Bandung sebagian besar sudah menikah yaitu 28 orang atau sebanyak 70%.

Banyaknya karyawan sudah menikah dibandingkan karyawan yang belum nikah dikarenakan banyak karyawan yang sudah menikah membutuhkan pekerjaan dan pendapatan rumah tangga.

Tabel 4.2

Karakteristrik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19 - 30 Tahun	33	82.5
2	31-45 tahun	7	17.5
Jumlah Responden		**40**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa mayoritas karyawan PT. Harja Gunatama Lesatari Bandung adalah berusia antara 19 - 30 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 Terakhirkan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	5	12.5
2	SLTA	35	87.5
Jumlah Responden		**40**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan dari Tabel 4.4 di atas bahwa mayoritas responden pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung adalah pendidikan SLTA sebanyak 35 karyawan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SLTA sangat diperlukan perusahaan untuk menawarkan barang yang ada di toko.

Tabel 4.4

Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 - 6 Bulan	5	12.5
2	6 – 12 Bulan	20	50
3	>12 Bulan	15	37.5
Jumlah Responden		**40**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan atau sebanyak 20 orang (50,0%) telah memiliki masa kerja antara 6 – 6 Bulan. 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 StressKerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tangg apan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti.Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden di adopsi dari buku Metode Penelitian Bisnis karangan Sugiyono (2009;135) yaitu berdasarkan persentase skor jawaban responden dengan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor } = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}}$$

Keterangan:

Skor ideal = jumlah skor jawaban responden

Skor ideal = jumlah skor maksimum (jumlah responden × jumlah pernyataan × 5)

Selanjutnya persentase skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan rentang persentase skor maksimum (5/5 =100%) dan skor minimum (1/5 = 20%). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut.

Tabel 4.5

Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% – 68.00%	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	68.01% – 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% – 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber Umi Narimawati, 2007:85

4.3.1 Analisis Deskriptif Stress Kerja Karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

Stress kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Stress kerja karyawan diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 16butir pernyataan.Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Kondisi Pekerjaan

Tabel 4.6

Target yang harus dicapai melebihi kemampuan karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	6	24	
Ragu-Ragu	3	1	3	44,50
Tidak Setuju	2	29	58	
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	
Jumlah		**40**	**89**	

Mayoritas responden tidak setujubahwa perusahaan memberikan target yang harus dicapai melebihi kemampuan karyawan. Artinya pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungtidak memberikan target melebihi kemampuan karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 44,50% bila merujuk ke tabel 4.3 termasuk dalam kategori rendah, menunjukkan stress kerja karyawan rendah atas target pekerjaan yang harus dicapai.

Tabel 4.7

Menjadi karyawan yang andal (Serba Bisa)

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	11	55	
Setuju	4	23	92	
Ragu-Ragu	3	5	15	82,00
Tidak Setuju	2	1	2	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**164**	

Mayoritas responden setujubahwa perusahaan menuntut karyawan supaya andal/serba bisadalam pekerjaan.Artinya pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungkaryawan dituntut untuk mengetahui dalam setiap pekerjaan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 82,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, menunjukkan stress kerja karyawan tinggi atas tuntutan perusahaan agar karyawan serba bisa dalam setiap pekerjaan.

Tabel 4.8

Perusahaan mengatur lembur pada waktu libur

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	2	8	
Ragu-Ragu	3	5	15	39,50
Tidak Setuju	2	23	46	
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	
Jumlah		**40**	**79**	

Paling banyak responden tidak setujubahwa perusahaan mengatur waktu lembur karyawanpada saat libur.Artinya pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungtidak mengatur waktu lembur karyawanpada saat libur. Persentase skor tanggapan responden sebesar 39,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja karyawan rendah atas pengaturan waktu lembur yang dilakukan perusahaanpada saat libur.

B) Stress Karena Peran

Tabel 4.9

Pekerjaan yang karyawan lakukan sering berpindah-pindah bagian

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	7	28	
Ragu-Ragu	3	8	24	48,00
Tidak Setuju	2	19	38	
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	
Jumlah		**40**	**96**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa pekerjaan yang karyawan lakukan sering berpindah-pindah bagian.Artinya pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungpekerjaan yang dilakukan karyawanjarang berpindah-pindah bagian. Persentase skor tanggapan responden sebesar 48,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja karyawan rendah atas pekerjaan yang dilakukan berpindah-pindah bagian.

Tabel 4.10

Perusahaan menekan hasil kerja harus mencapai target tetapi tidak memperhatikan kebutuhan karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	4	16	
Ragu-Ragu	3	0	0	35,50
Tidak Setuju	2	19	38	
Sangat Tidak Setuju	1	17	17	
Jumlah		**40**	**71**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa perusahaan menekan hasil kerja harus mencapai target tetapi tidak memperhatikan kebutuhan karyawan. Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungjarang sekali menekan hasil kerja harus mencapai target tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 35,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori sangat rendah, artinya stress kerja karyawan sangat rendah atas tekanan perusahaan terhadap target hasil kerja tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.11

Karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja jika perusahaaan tidak menghargai hasil kerja karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	21	105	
Setuju	4	17	68	
Ragu-Ragu	3	0	0	88,00
Tidak Setuju	2	1	2	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	
Jumlah		**40**	**176**	

Paling banyak responden sangat setuju bersemangat dalam bekerja jika perusahaaan tidak menghargai hasil kerjanya.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungsering tidak menghargai hasil kerja karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 88,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya stress kerja karyawan sangat tinggikarena perusahaan tidak menghargai hasil kerjanya.

C) Faktor Interpersonal

Tabel 4.12

Karena alasan tertentu, perusahaan memindahkan karyawan ke bagian pembantu umum (PU)

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	50,50
Setuju	4	9	36	
Ragu-Ragu	3	5	15	
Tidak Setuju	2	24	48	
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	
Jumlah		**40**	**101**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa karena alasan tertentu, perusahaan memindahkan karyawan ke bagian pembantu umum.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungjarang sekali memindahkan karyawan ke bagian pembantu umum. Persentase skor tanggapan responden sebesar 50,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja karyawan rendah atas pemindahan karyawan ke bagian pembantu umum yang dilakukan perusahaan karena alasan tertentu.

Tabel 4.13

Karena karyawan rajin dan pintar, perusahaan menaikkan jenjang karier

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Tidak Setuju	5	20	100	88,00
Tidak Setuju	4	18	72	
Ragu-Ragu	3	1	3	
Setuju	2	0	0	
Sangat Setuju	1	1	1	
Jumlah		**40**	**176**	

Paling banyak responden sangat tidak setuju bahwa karena karyawan rajin dan pintar, perusahaan menaikkan jenjang karier.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungjarang sekali menaikkan jenjang karier karena karyawan rajin dan pintar. Persentase skor tanggapan responden sebesar 88,0% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya stress kerja karyawan sangat tinggi karena perusahaan jarang sekali menaikkan jenjang karier karena karyawan rajin dan pintar.

Tabel 4.14

Merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan sekarang

Alternatif Jawaban	Bobot	Frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	2	10	
Setuju	4	23	92	
Ragu-Ragu	3	13	39	72,50
Tidak Setuju	2	2	4	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**145**	

Paling banyak responden setuju merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan sekarang. Artinya paling banyak responden belum merasa aman dan nyaman bekerja pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung. Persentase skor tanggapan responden sebesar 72,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya stress kerja karyawan tinggi karena belum merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan sekarang.

D) Perkembangan Karir

Tabel 4.15

Perusahaan tidak memberitahu dengan jelas jika ada peraturan yang akan ditetapkan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	1	5	
Setuju	4	4	16	
Ragu-Ragu	3	4	12	42,50
Tidak Setuju	2	21	42	
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	
Jumlah		**40**	**85**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa perusahaan tidak memberitahu dengan jelas jika ada peraturan yang akan ditetapkan. Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungsering memberitahu dengan jelas jika ada peraturan yang akan ditetapkan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 42,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja karyawan rendah atas pemberitahuan perusahaan jika ada peraturan yang akan ditetapkan.

Tabel 4.16

Karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan dan pengawasan dari perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	2	10	
Setuju	4	19	76	
Ragu-Ragu	3	8	24	66,00
Tidak Setuju	2	11	22	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**132**	

Paling banyak responden setuju bahwa perusahaan kurang memberikan pelatihan dan pengawasan kepada karyawan.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandung masih kurang memberikan pelatihan dan pengawasan kepada karyawan.Persentase skor tanggapan responden sebesar 66,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori cukup tinggi, artinya stress kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi karena kurangnya pelatihan dan pengawasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 4.17

Perusahaan tidak melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	1	5	
Setuju	4	4	16	
Ragu-Ragu	3	7	21	44,00
Tidak Setuju	2	18	36	
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	
Jumlah		**40**	**88**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa perusahaan tidak melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungsering melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 44,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja yang dirasakan karyawan rendah karena perusahaan tidak melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan.

E) Tampilan Rumah-Pekerjaan

Tabel 4.18

Karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah keluarga

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	11	44	
Ragu-Ragu	3	10	30	53,00
Tidak Setuju	2	13	26	
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	
Jumlah		**40**	**106**	

Paling banyak responden tidak setuju tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah keluarga.Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungpada umumnya masih dapat bekerja dengan tenang meskipun sedang ada masalah keluarga. Persentase skor tanggapan responden sebesar 53,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori cukup tinggi, artinya stress kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi bila sedang ada masalah keluarga.

Tabel 4.19

Pasangan hidup melarang bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	4	16	
Ragu-Ragu	3	4	12	45,00
Tidak Setuju	2	30	60	
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	
Jumlah		**40**	**90**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa pasangan hidupnya melarang bekerja.Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungumumnya mendapat persetujuan dari pasangan hidupnya untuk bekerja. Persentase skor tanggapan responden sebesar 45,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja yang dirasakan karyawan rendahkarena larangan pasangan hidup untuk bekerja.

Tabel 4.20

Pertengkaran dengan pasangan hidup membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	9	36	
Ragu-Ragu	3	5	15	49,50
Tidak Setuju	2	22	44	
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	
Jumlah		**40**	**99**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa pertengkaran dengan pasangan hidup membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.Artinya

karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungumumnya jarang bertengkar dengan pasangan hidup. Persentase skor tanggapan responden sebesar 49,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja yang dirasakan karyawan rendahkarena pertengkaran dengan pasangan hidup.

Tabel 4.21

Menyelesaikan pekerjaan diperusahaan dan dirumah membuat karyawan stres karena tidak dapat mengatur waktu

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	6	30	
Setuju	4	9	36	
Ragu-Ragu	3	3	9	56,00
Tidak Setuju	2	15	30	
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	
Jumlah		**40**	**112**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan diperusahaan dan dirumah membuat karyawan stres karena tidak dapat mengatur waktu.Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungumumnya tidak merasa terganggu bila harus menyelesaikan pekerjaan diperusahaan dirumah. Persentase skor tanggapan responden sebesar 56,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya stress kerja yang dirasakan karyawan rendahkarena pertengkaran dengan pasangan hidup.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai stress kerjakaryawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Berikut akumulasi skor

tanggapan responden atas kelima indikator yang membentuk variabel stress kerja karyawan.

Tabel 4.22

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Stress Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	Skor
Kondisi pekerjaan	332	600	55,33%	Cukup Tinggi
Stress karena peran	343	600	57,17%	Cukup Tinggi
Faktor interpersonal	422	600	70,33%	Tinggi
Perkembangan karir	305	600	50,83%	Rendah
Tampilan rumah-pekerjaan	407	800	50,88%	Rendah
Total	**1809**	**3200**	**56,53%**	**Cukup Tinggi**

Pada tabel 4.18 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kelima indikator yang membentuk variabel stress kerja sebesar 56,53% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung merasakan stress kerja yang cukup tinggi. Stress kerja yang dirasakan karyawan karena kondisi pekerjaan dan peran dalam perusahaan cukup tinggi, kemudian stress kerja yang dirasakan karyawan karena faktor interpersonal termasuk tinggi.Sementara strss kerja yang dirasakan karyawan karena perkembangan karir dan karena masalah dalam keluarga termasuk rendah.

4.3.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

Kepuasan kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan 7 (tujuh) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan.Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Isi Pekerjaan

Tabel 4.23

Tugas yang di berikan pada karyawan sesuai dengan keahlian dan pengalaman

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	6	30	
Setuju	4	21	84	
Ragu-Ragu	3	7	21	73,00
Tidak Setuju	2	5	10	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	
Jumlah		**40**	**146**	

Paling banyak responden setuju bahwa tugas yang di berikan pada karyawan sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungmemberikan tugas sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 73,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya kepuasanyang dirasakan karyawan tinggikarena tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan.

B) Supervisi

Tabel 4.24

Atasan selalu mengawasi pekerjaan karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor
Sangat Setuju	5	4	20	
Setuju	4	16	64	
Ragu-Ragu	3	11	33	67.50
Tidak Setuju	2	9	18	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**135**	

Paling banyak responden setuju bahwa atasan selalu mengawasipekerjaan karyawan.Artinya atasan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungmemberikan pengawasan kepada karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 67,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori cukup tinggi, artinya karyawan cukup puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan.

C) Organisasi dan Manajemen

Tabel 4.25

Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor
Sangat Setuju	5	24	120	
Setuju	4	14	56	
Ragu-Ragu	3	1	3	90,00
Tidak Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	
Jumlah		**40**	**180**	

Paling banyak responden sangat setuju bahwa karena karyawan rajin dan pintar, perusahaan menaikkan jenjang karier.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungjarang sekali menaikkan jenjang karier karena karyawan rajin dan pintar. Persentase skor tanggapan responden sebesar 88,0% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya stress kerja karyawan sangat tinggi karena perusahaan jarang sekali menaikkan jenjang karier karena karyawan rajin dan pintar.

D) Kesempatan Untuk Maju

Tabel 4.26

Semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk promosi jabatan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	8	40	
Setuju	4	29	116	
Ragu-Ragu	3	1	3	81,00
Tidak Setuju	2	1	2	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	
Jumlah		**40**	**162**	

Paling banyak responden setuju bahwa semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk promosi jabatan. Artinya pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungsemua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk promosi jabatan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 81,0% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan puas dengan kesempatan yang sama yang diberikan perusahaan kepada semua karyawan untuk promosi jabatan.

E) Gaji

Tabel 4.27

Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor
Sangat Setuju	5	6	30	
Setuju	4	5	20	
Ragu-Ragu	3	3	9	49,00
Tidak Setuju	2	13	26	
Sangat Tidak Setuju	1	13	13	
Jumlah		**40**	**98**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan.Artinya gaji yang diberikan PT Harja Gunatama Lestari Bandungmasih belum memenuhi kebutuhan karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 49,0% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya karyawan tidak puas dengan gaji yang diterima, karena belum memenuhi kebutuhan karyawan.

F) Rekan Kerja

Tabel 4.28

Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui dukungan rekan kerja memberikan rasa puas pada pada diri karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor
Sangat Setuju	5	8	40	
Setuju	4	32	128	
Ragu-Ragu	3	0	0	84,00
Tidak Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**168**	

Paling banyak responden setuju merasa puas dengan dukungan rekan kerja dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas.Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungsering mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas. Persentase skor tanggapan responden sebesar 84,0% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan puas dengan dukungan dari rekan kerja dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas.

G) Kondisi Pekerjaan

Tabel 4.29

Tugas yang di berikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	12	60	
Setuju	4	17	68	
Ragu-Ragu	3	6	18	78,00
Tidak Setuju	2	5	10	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**156**	

Paling banyak responden setuju bahwa tugas yang di berikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan.Artinya PT Harja Gunatama Lestari Bandungmemberikan tugas sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 78,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya kepuasanyang dirasakan karyawan tinggikarena tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kepuasan kerjakaryawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas ketujuh indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.30

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Isi pekerjaan	146	200	73,00%	Tinggi
Supervisi	135	200	67,50%	Cukup Tinggi
Organisasi dan manajemen	180	200	90,00%	Sangat Tinggi
Kesempatan untuk maju	162	200	81,00%	Tinggi
Gaji	98	200	49,00%	Rendah
Rekan kerja	168	200	84,00%	Tinggi
Kondisi pekerjaan	156	200	78,00%	Tinggi
Total	**1045**	**1400**	**74,64%**	**Tinggi**

Pada tabel 4.26 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketujuh indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja sebesar 74,64% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung merasakan kepuasan kerja yang tinggi.Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap isi pekerjaan, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kondisi pekerjaan sudah tinggi, bahkankepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadaporganisasi dan

manajemen sudah sangat tinggi.Namunkepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap supervisi baru kategoricukup tinggi, bahkan kepuasan karyawan terhadap gaji pada umumnya masih rendah.

4.3.4 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

Disiplin kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Disiplin kerjakaryawan diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan.Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Ketaatan Pada Waktu

Tabel 4.31

Bila karyawan terlambat akan mendapatkan teguran dari atasan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	5	25	
Setuju	4	32	128	
Ragu-Ragu	3	1	3	80,00
Tidak Setuju	2	2	4	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**160**	

Paling banyak responden setuju bahwa bila karyawan terlambat akanmendapatkan teguran dari atasan.Artinya atasan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandungmemberikan teguran bila karyawan terlambat. Persentase skor tanggapan responden sebesar 80,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam

kategori tinggi, artinya disiplin karyawan tinggi karena atasan memberikan teguran bila karyawan terlambat.

Tabel 4.32

Bila atasan tidak ada maka karyawan akan bermalas-malasan dan sebaliknya bila atasan ada karyawan bekerja sangat rajin

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Tidak Setuju	5	4	20	
Tidak Setuju	4	24	96	
Ragu-Ragu	3	2	6	71,00
Setuju	2	10	20	
Sangat Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**142**	

Paling banyak responden tidak setuju bahwa bila atasan tidak ada maka karyawan akan bermalas-malasan dan sebaliknya bila atasan ada karyawan bekerja sangat rajin. Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung tetap bekerja sangat rajin meskipun atasan tidak ada. Persentase skor tanggapan responden sebesar 71,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan tetap disiplin dalam bekerja meskipun atasan tidak ada.

Tabel 4.33

Bila pekerjaan belum selesai hingga waktu jam pulang kantor, karyawan tidak bisa pulang tepat waktu

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	1	5	
Setuju	4	6	24	
Ragu-Ragu	3	1	3	46,50
Tidak Setuju	2	29	58	
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	
Jumlah		**40**	**93**	

Paling banyak responden tidak setuju bila pekerjaan belum selesai hingga waktu jam pulang kantor, karyawan tidak bisa pulang tepat waktu. Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung tetapbisa pulang tepat waktu meskipun pekerjaan belum selesai hingga waktu jam pulang kantor. Persentase skor tanggapan responden sebesar 46,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya disiplin karyawan rendah karena tetappulang tepat waktu meskipun pekerjaan belum selesai hingga waktu jam pulang kantor.

Tabel 4.34

Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	1	4	
Ragu-Ragu	3	1	3	37,00
Tidak Setuju	2	29	58	
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	
Jumlah		**40**	**74**	

Paling banyak responden tidak setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 37,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori rendah, artinya disiplin karyawan masih rendah berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

B) Kepatuhan Terhadap Peraturan

Tabel 4.35

Karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	10	50	
Setuju	4	30	120	
Ragu-Ragu	3	0	0	85,00
Tidak Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**170**	

Paling banyak responden setuju karyawan telah mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung telah mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 85,00% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan sangat disiplin dalammematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.36

Karyawan memakai seragam kantor yang sudah ditetapkan

Alternatif Jawaban	Bobot	frek.	ΣSkor	Skor %
Sangat Setuju	5	11	55	
Setuju	4	26	104	
Ragu-Ragu	3	2	6	83.50
Tidak Setuju	2	1	2	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		**40**	**167**	

Paling banyak responden setuju karyawan telah memakai seragam kantor yang sudah ditetapkan. Artinya karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung sering memakai seragam kantor yang sudah ditetapkan. Persentase skor tanggapan responden sebesar 83,50% bila merujuk ke tabel 4.1 termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan disiplin dalammemakai seragam kantor yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai disiplin kerjakaryawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas kedua indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja karyawan.3

Tabel 4.37

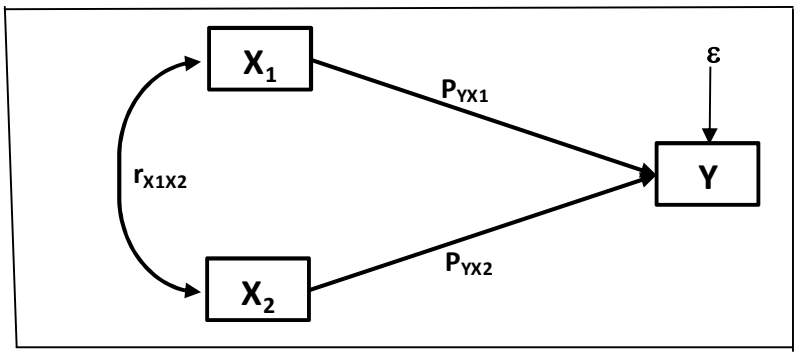
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Ketaatan pada waktu	469	800	58,63%	Cukup Tinggi
Kepatuhan terhadap peraturan	337	400	84,25%	Sangat Tinggi
Total	**806**	**1200**	**67,17%**	**Cukup Tinggi**

Pada tabel 4.33 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua indikator yang membentuk variabel disiplin kerja sebesar 67,17% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung memiliki disiplin kerja yang cukup tinggi.Kepatuhan sebagian besar karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung terhadap peraturan sangat tinggi.Namun ketaatan karyawan terhadap waktu masih termasuk dalam kategori cukup tinggi.

4.4 Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja KaryawanPada PT Harja Gunatama Lestari Bandung

Padabagian ini akan diuji pengaruhstress kerjadan kepuasan kerjaterhadapdisiplin kerja karyawan. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX1}X_1 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y = Disiplin kerja karyawan
X_2 = Kepuasan kerja
X_1 = Stress kerja
$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur stress kerja terhadap disiplin kerja karyawan
$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
$\mathbf{r_{X1X2}}$ = Koefisien jalur stress kerja dengan kepuasan kerja
ε = Pengaruh faktor lain

4.4.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah dasar dalam perhitungan, melalui koefisien korelasi akan dihitung koefisien jalur. Namun sebelum menghitung koefisien korelasi antar variabel, terlebih dahulu dibuat rekap data untuk perhitungan sebagai berikut.

Tabel 4.38
Rekap Data Variabel X_1, X_2, dan Y Untuk Perhitungan Analisis Korelasi

Responden	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y_2	X_1X_2	X_1Y	X_2Y
1	3,115	2,263	2,221	9,703	5,121	4,933	7,049	6,918	5,026
2	2,794	1,798	2,221	7,806	3,233	4,933	5,024	6,205	3,993
3	2,737	2,008	2,221	7,491	4,032	4,933	5,496	6,079	4,460
4	2,583	1,798	2,481	6,672	3,233	6,155	4,644	6,408	4,461
5	2,210	2,022	1,891	4,884	4,088	3,576	4,469	4,179	3,824
6	2,674	2,926	2,660	7,150	8,561	7,076	7,824	7,113	7,783
7	2,674	2,926	2,481	7,150	8,561	6,155	7,824	6,634	7,259
8	2,515	2,755	2,481	6,325	7,590	6,155	6,929	6,240	6,835
9	3,742	3,522	2,985	14,003	12,404	8,910	13,179	11,170	10,513
10	2,511	2,550	2,481	6,305	6,503	6,155	6,403	6,230	6,327
11	2,775	3,005	2,734	7,701	9,030	7,475	8,339	7,587	8,216
12	1,890	2,464	2,333	3,572	6,071	5,443	4,657	4,409	5,749
13	3,605	2,397	2,481	12,996	5,746	6,155	8,641	8,944	5,947
14	2,515	2,332	1,340	6,325	5,438	1,796	5,865	3,370	3,125
15	1,658	2,885	2,481	2,749	8,323	6,155	4,783	4,113	7,158
16	2,289	2,044	2,481	5,240	4,178	6,155	4,679	5,679	5,071
17	3,562	2,566	2,333	12,688	6,584	5,443	9,140	8,310	5,986
18	1,795	2,624	1,671	3,222	6,885	2,792	4,710	2,999	4,385
19	2,020	2,124	2,481	4,080	4,511	6,155	4,290	5,012	5,270
20	3,254	3,002	3,015	10,589	9,012	9,090	9,769	9,811	9,051
21	2,422	1,134	2,221	5,866	1,286	4,933	2,747	5,379	2,519
22	2,556	2,332	3,015	6,533	5,438	9,090	5,961	7,706	7,031
23	2,749	3,817	2,465	7,557	14,569	6,076	10,493	6,776	9,409
24	3,333	3,573	3,302	11,109	12,766	10,903	11,909	11,006	11,798
25	2,813	3,323	3,020	7,913	11,042	9,120	9,348	8,495	10,035
26	2,051	3,340	3,268	4,207	11,156	10,680	6,850	6,703	10,915
27	3,422	3,801	4,053	11,710	14,448	16,427	13,007	13,869	15,405
28	3,219	3,323	2,747	10,362	11,042	7,546	10,697	8,843	9,128
29	2,358	2,548	2,481	5,560	6,492	6,155	6,008	5,850	6,322
30	3,440	2,230	2,481	11,834	4,973	6,155	7,671	8,535	5,533
31	2,517	2,278	2,213	6,335	5,189	4,897	5,734	5,570	5,041
32	2,778	2,491	1,985	7,717	6,205	3,940	6,920	5,514	4,945
33	3,476	3,710	4,313	12,083	13,764	18,602	12,896	14,992	16,001
34	1,867	1,909	1,370	3,486	3,644	1,877	3,564	2,558	2,615
35	2,904	2,561	3,008	8,433	6,559	9,048	7,437	8,735	7,703
36	2,396	1,909	1,954	5,741	3,644	3,818	4,574	4,682	3,730
37	3,483	3,341	3,261	12,131	11,162	10,634	11,637	11,358	10,895
38	2,474	2,575	2,481	6,121	6,631	6,155	6,371	6,138	6,389
39	2,724	3,102	3,556	7,420	9,622	12,645	8,450	9,687	11,031
40	2,205	2,122	1,443	4,862	4,503	2,082	4,679	3,182	3,062
	108,105	105,430	102,110	303,631	293,244	276,427	290,665	282,989	279,945

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Hasil komputasi analisis jalur menggunakan bantuan software SPSS 18.0 dapat dilihat pada lampiran. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.39

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono(2009:250)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah stress kerja(X_1), dan kepuasan kerja (X_2) dan variabel dependen disiplin kerja karyawan(Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel bebas tersebut dihitung menggunakan rumus berikut.

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{40 \times 290,665 - (108,105 \times 105,430)}{\sqrt{\left[\left(40 \times 303,631 - (108,105)^2\right) \times \left(40 \times 293,244 - (105,430)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{11626,609 - 11397,510}{\sqrt{\left[(12145,242 - 11686,691) \times (11729,749 - 11115,485)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{229,099}{\sqrt{458,551 \times 614,264}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{229,099}{530,727}$$

$$r_{X_1X_2} = 0,432$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara stress kerja(X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (X_2) sebesar 0,432. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara stress kerja(X_1) dengan disiplin kerja karyawan(Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{40 \times 282,989 - (108,105 \times 102,110)}{\sqrt{\left[\left(40 \times 303,631 - (108,105)^2\right) \times \left(40 \times 276,427 - (102,110)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{11319,576 - 11038,602}{\sqrt{\left[(12145,242 - 11686,691) \times (11057,099 - 10426,452)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{280,974}{\sqrt{458,551 \times 630,647}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{280,974}{537,758}$$

$$r_{X_1Y} = 0,522$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara stress kerja(X_1) dengan disiplin kerja karyawan(Y) sebesar 0,522. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_2) dengan disiplin kerja karyawan(Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{40 \times 279,945 - (105,430 \times 102,110)}{\sqrt{\left[\left(40 \times 293,244 - (105,430)^2\right) \times \left(40 \times 276,427 - (102,110)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{11197,814 - 10765,457}{\sqrt{\left[(11729,749 - 11115,485) \times (11057,099 - 10426,452)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{432,357}{\sqrt{614,264 \times 630,647}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{432,357}{622,402}$$

$$r_{X_2Y} = 0,695$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_1) dengan disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,695.Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.40

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.522	.695
	X1	.522	1.000	.432
	X2	.695	.432	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.003
	X2	.000	.003	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara stress kerja(X_1) dangan kepuasan kerjakaryawan (X_2) sebesar 0,432 dan masuk dalam kategori cukup kuat atau cukup erat. Arah hubungan positif antara stress kerjadengan kepuasan kerja menujukkan bahwa stress kerjayang makin tinggidiikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kemudian hubungan antara stress kerja(X_1) dengan disiplin kerja karyawan(Y) sebesar 0,522termasuk dalam kategori cukup kuat, sementara hubungan antara kepuasan kerja (X_2) dengan disiplin kerja karyawan(Y) sebesar 0,695 termasuk dalam kategori kuatjuga dengan arah positif.

4.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur

Pada diagram jalur dapat dilihat variabel stress kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan disiplin kerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawanditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyusun matriks korelasi antar variabel independen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel penyebab adalah stress kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}432 \\ 0{,}432 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara stress kerja (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2).

$$R^{-1} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}229 & -0{,}531 \\ -0{,}531 & 1{,}229 \end{bmatrix} \end{array}$$

3) Menyusun matrik korelasi antara variabel independen (stress kerja dan kepuasan kerja) dengan disiplin kerja karyawan.

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}522 \\ 0{,}695 \end{bmatrix} \end{array}$$

4) Selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi antara variabel independen terhadap matriks korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1,229 & -0,531 \\ -0,531 & 1,229 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0,522 \\ 0,695 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,274 \\ 0,577 \end{bmatrix}$$

Jadi diperoleh koefisien jalur untuk variabel stress kerja sebesar 0,274 dan koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,577. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien jalur stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.41

Koefisien jalur stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.146	.393		.371	.713
	X1	.321	.144	.274	2.222	.032
	X2	.584	.125	.577	4.682	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,274 dan 0,577 pada tabel 4.37 merupakan nilai koefisien jalur stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

4.4.3 Perhitungan Koefisien Determinasi

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi/pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara bersama-sama.Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel penyebab dengan disiplin kerja karyawan.

$$R^2_{Y(X_1X_2)} = \begin{bmatrix} 0{,}274 & 0{,}577 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}522 \\ 0{,}695 \end{bmatrix}$$

$$= 0{,}543$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien determinasi stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.42

Koefisien determinasi stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Model Summary

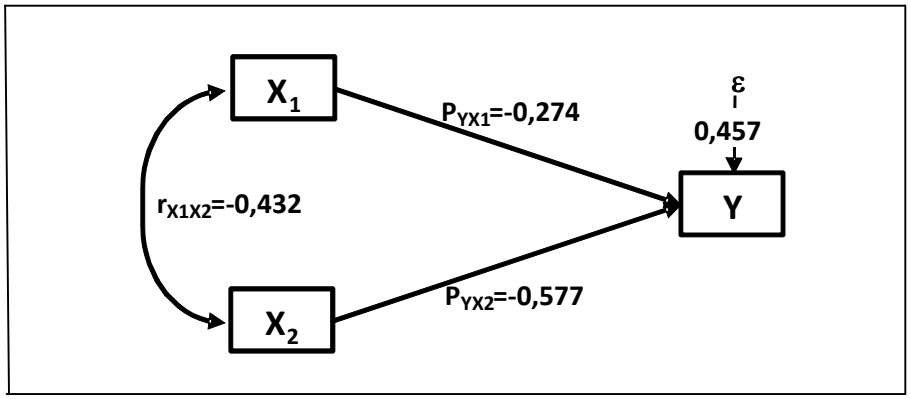
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737[a]	.543	.519	.44106

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama stres kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 54,3% terhadapdisiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung. Sisanya sebesar 45,7% merupakan pengaruh faktor

lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti seperti motivasi, kompensasi, kinerja dan kepemimpinan.

Secara visual jalur dari variabel independen terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4 Diagram Dan Koefisien Jalur

Melalui diagram jalur tersebut dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Besar pengaruh stress kerja terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

- Pengaruh langsung stress kerja terhadap disiplin kerja karyawan = $(P_{YX_1})^2$ = (0,274) x (0,274) = 0,075**(7,5%).**
- Pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap disiplin kerja karyawan melaluikepuasan kerja= P_{YX_1} x $r_{X_1X_2}$ x P_{YX_2} = (0,274) x (0,432) x (0,577) = 0,068**(6,8%)**

Jadi total pengaruh stress kerja terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung= **7,5% + 6,8% = 14,3%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi stress kerjacenderung membuat disiplin kerja karyawan semakin meningkat.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan $=(P_{YX_2})^2 =$ (0,577) x (0,577) = 0,332**(33,2%)**
- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui stress kerja = P_{YX_2} x $r_{X_1X_2}$ x P_{YX_1} = (0,577) x (0,432) x (0,274) = 0,068**(6,8%).**

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung= **33,2% + (6,8%) = 40,0%** dengan arah positif. Artinya kepuasan kerjayang makin tinggi cenderung meningkatkandisiplin kerja karyawan.

4.2.2.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah stress kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signfikan terhadap disiplin kerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis tersebutdigunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

$$F_{hitung} = \frac{(40\text{-}2\text{-}1)\times 0{,}543}{2\times(1\text{-}0{,}543)}$$

$$= 22{,}023$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 43.

Uji Anova untuk uji pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.568	2	4.284	22.023	.000[a]
	Residual	7.198	37	.195		
	Total	15.766	39			

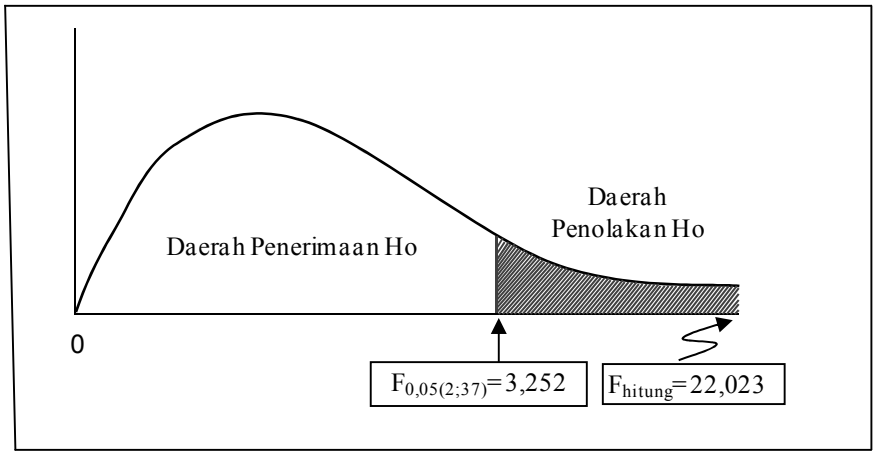
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 22,023 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Selanjutnya dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (2;40-2-1) diperoleh $F_{0.05(2;37)}$ = 3,252. Karena F_{hitung} (22,023) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,252) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung sebesar 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh dari stress kerja dan kepuasan

kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.5

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan Pengaruh Stress kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena F_{hitung} sebesar 22,023 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerjasecara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu stress kerja dan kepuasan kerja yang pengaruhnya signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a) Pengaruh Stress kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

Hipotesis:

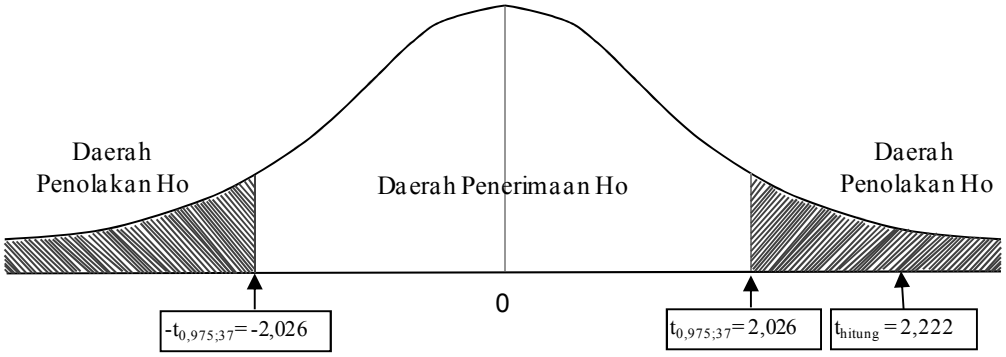
Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan

$$\text{Statistik uji: } t_{hitung} = \frac{0{,}274}{\sqrt{\frac{\left(1-0{,}543\right)\times 1{,}229}{\left(40-2-1\right)}}} = 2{,}222$$

Nilai statistik uji t sebesar 2,222sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.37, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 37 diperoleh nilai

sebesar 2,026. Karena t_{hitung} (2,222) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,026) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa stress kerjasecara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh stress kerjaterhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.5

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Stress kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.5dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena t_{hitung} sebesar 2,222 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.

b) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

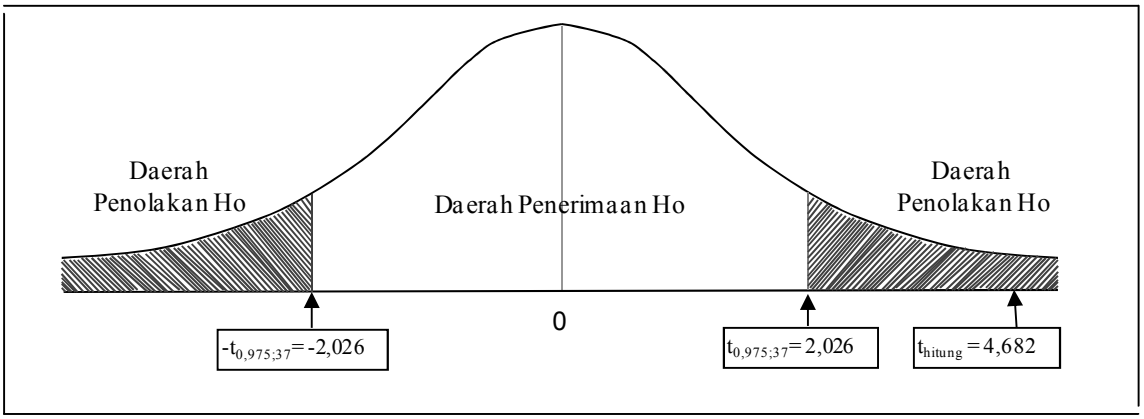
Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan

Statistik uji: $t_{hitung} = \frac{0,577}{\sqrt{\frac{(1-0,543)\times 1,229}{(40-2-1)}}} = 4,682$

Nilai statistik uji t sebesar 4,682sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.37, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 37 diperoleh nilai sebesar 2,026. Karena t_{hitung} (4,682) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,026) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerjaterhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.6 dapat dilihat bahwa Ho ditolak, karena t_{hitung} sebesar 4,682 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa ``kepuasan kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawanpada PT Harja Gunatama Lestari Bandung.