BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

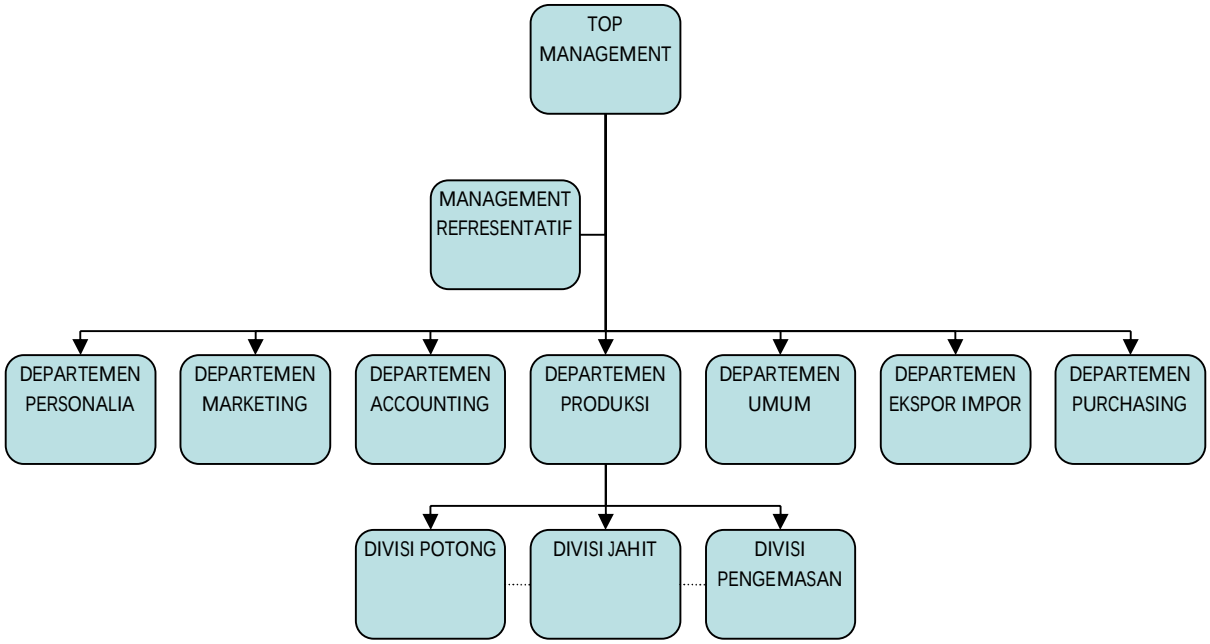
4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT.Leading Garment Industries adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha garment dengan produk yang lebih dikhususkan kepada baju tidur (sleepwear). Berdiri sejak tahun1980, PT. Leading Garment Industries telah berkembang menjadi salah satu perusahaan garment terkemuka di Indonesia. Adapun seluruh produk yang dihasilkan merupakan komoditas ekspor dengan Amerika Serikat dan Negara-negara Eropa sebagai pasar utamanya.

Dalam perkembangannya, PT. Leading Garment Imdistries memililiki visi untuk menjadi yang terdepan dibidangnya, dan telah mengadakan banyak perubahan dan pembangunan untuk mencapai tingkat yang lebih maju. Usaha-usaha yang telah dilakukan diantaranya pembangunan lokasi baru untuk meningkatkan kapasitas produksi, program pembelajaran karyawannya untuk mencapai performasi dan kualitas yang lebih baik, serta peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan dan keamanan karyawannya.

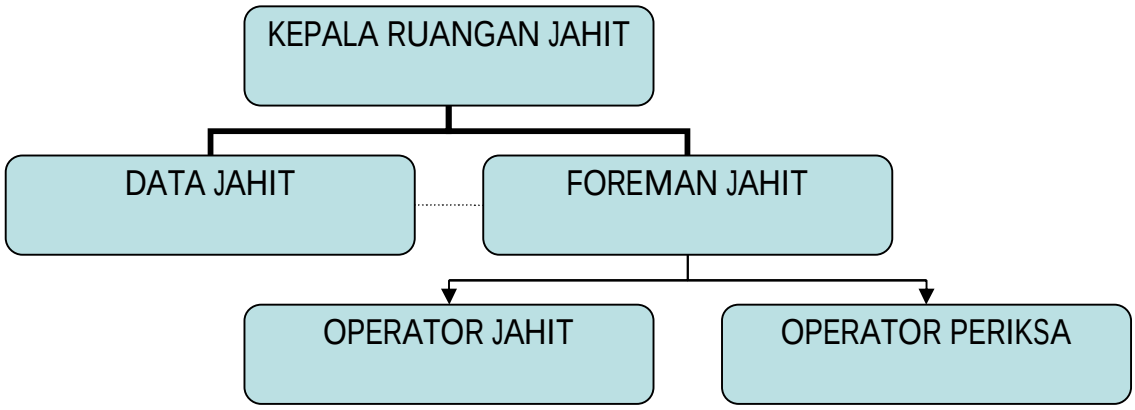
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Leading Garment Industries dalam menjalankan fungsinya sebagai suatu perusahaan memiliki beberapa departemen yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Struktur organisasinya sendiri seperti yang terdapat pada Gambar 4.1.



Sumber : PT.Leading Garment Industries

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Leading Garment Industries



Sumber : PT.Leading Garment Industries

Gambar 4.2. Struktur Organisasi Divisi Jahit PT. Leading Garment Industries

4.1.3 Job Description

Sehubungan dengan penulis melakukan penelitian pada bagian produksi jahit maka deskripsi jabatan hanya menguraikan tentang bagian produksi jahit saja.

1. Kepala Ruangan / *Production Supervisor*

Tugas dan tanggung jawab : Kepala Ruangan / *Production Supervisor*

a. Menerima Intruksi kerja dari bagian perencana produksi
b. Standar waktu yang dibutuhkan untuk pengelesaian order/style disesuaikan dengan keadaan ruangan.
c. Tetapkan waktu mulai berjalannya produksi dan waktu selesainya order dikerjakan.
d. Pertimbangkan di line mana order akan dijalankan sesuai dengan sumber daya.
e. Rencanakan pemaiakain jam kerja yang akan digunakan disesuaikan dengan sumber daya.
f. Lakukan PP meeting *(Pre Produsction Meeting)*; rapat sebelum produksi mulai berjalan.
g. Guna menghindari konflik, diskusikan dengan setiap Kepala Line pengaturan tersebut.
h. Periksa/konfirmasi ke kepala line kesiapan sumber daya (operator dan mesin) di line.
i. Awasi (kontrol) line produksi dan order-order yang sedang berjalan.

j. Evaluasi pendapatan hasil produksi ruangan, sesuaikan dengan rencana produksi ruangan.

k. Jika terjadi penyimpangan dalam pencapaian hasil produksi, segera informasikan kepada kepala line yang bersangkutan.

l. Lakukan pengawasan (kontrol) terhadap bahan mentah/garment dan aksesoris yang datang ke line yang bersangkutan.

m. Jika terjadi penyimpangan-penyimpangan, segera lakukan penyesuaian dengan ruangan.

n. Buat *shipment planning* (rencana kirim) mingguan.

o. Lakukan hubungan komunikasi langsung dengan personil di luar lingkungan ruangan.

p. Lakukan pengawasan terhadap kebersihan dan ketertiban ruangan.

2. Data Jahit

Tugas dan tanggung jawab : Data Jahit

a. Pelalajari rencana kerja ruangan mengenai order yang akan turun dan tanggal pengirimannya

b. Pelajari dan hitung Order Produksi (OP) mengenai:

    1. Data bahan baku yang akan turun ke produksi (quantity)
    2. Standar waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian order/style
    3. Standar waktu tiap proses per-jam dari bagian proses
    4. Waktu mulai berjalan, jumlah order dan waktu selesainya

c. Lakukan pendataan dan pengecekan suraut jalan, terhadap barang yang sudah ke pengemasan dan sisa barang yang masih di produksi.

d. Lakukan pendataan hasil produksi per-proses setiap 2 jam dan perhitungkan hasil dari pendataan operator tiap proses disesuaikan dengan standar target yang sudah ditentukan.

e. Lakukan perhitungan sisa barang/proses yang belum dikerjakan. Sesuaikan dengan rencana penyelesaian awal. Jika melebihi waktu yang direncanakan segera komunikasikan dengan Kepala Ruangan untuk ditindaklanjuti.

f. Lakukan pendataan terhadap : data barang jadi yang sudah diperiksa, data barang jadi yang sudah kirim ke bagian pengemasan dan setelah produksi selesai lakukan pendataan barang yang cacat.

g. Lakukan *estimasi*/perhitungan terhadap : barang cacat sehingga bisa diperkirakan jumlah barang yang dapat dikirim.

h. Komunikasikan hasil pendataan dan penyimpangan kepada Kepala Runagan

i. Sesuaikan angka pendataan dengan keadaan barang di Line Produksi, apabila terjadi ketidaksesuaian.

j. Laporkan data ruangan ke Kepala Ruangan.

3. Kepala Line Jahit/ *Production Foreman*

Tugas dan tanggung jawab Kepala Line Jahit/*Production Forema*:

a. Pelajari Order Produksi (OP) dari kepala ruangan. Pelajari mengenai urutan proses dan keterangan prosesnya.

b. Atur mesin dari awal sampai akhir. Bila terjadi kekurangan mesin segera komunikasikan dengan Kepala Ruangan.

c. Atur operator untuk mengerjakan tiap-tiap proses dan sesuaikan dengan kemampuan masing-masing.
d. Periksa kesiapan mesin yang akan digunakan sesuai dengan prosesnya, perhatikan:
    1. Jenis mesin
    2. Kondisi mesin; siap pakai atau perlu diservice ulang
    3. Jumlah mesin
e. Periksa kesiapan bahan baku dan aksesoris untuk order yang akan jalan.
f. Buat 1 buah garment untuk ACC 1 (ACC : bahasa garment untuk diperiksa dan disetujui) sesuai contoh dari *buyer* (buyer : bahasa garment untuk pembeli). Kirimkan garment tersebut ke bagian Quality Control (QC) untuk diperiksa, yang perlu ditanyakan kemudian adalah:
    1. Apakah garment tersebut sesuai dengan permintaan Buyer.
    2. Bila disetujui (ACC) mintalah bukti ACC dari petugas QC.
    3. Bila tidak disetujui, mintalah penjelasan penyebabnya beserta buktinya dan saran untuk perbaikan.
g. Informasikan komentar-komentar dari QC kepada operator, agar kesalahan tidak terulang ketika mengerjakan partai besar.
h. Pastikan kembali cara kerja membuat garment sudah dimengerti atau belum oleh operator dan apakah cara kerjanya sudah benar atau belum.
i. Pantau dan awasi kerja setiap operator, jika ditemukan kesulitan atau penyimpangan segera perbaiki dan beri contoh pengerjaan yang benar.

j. Pada saat partai besar sudah dikerjakan, siapkan 3 buah garment dan serahkan kepada bagian QC untuk diperiksa (ACC-2). Mintalah laporan mengenai hasil pemeriksaan dan informasikan keterangan tersebut kepada operator jahit. Untuk menghindari kesalahan yang sama pada pengerjaan selanjutnya.

k. Evaluasi target setiap 2 jam, bila ditemukan ada yang tidak mencapai target, maka lakukan;

   1. Tanyakan kesulitan operator, ditempat kerjanya.
   2. Perhatikan cara kerjanya apakah sudah sesuai dengan yang diajarkan.
   3. Berikan kemnali contoh cara kerja yang benar bila perlu.
   4. Pastikan suplai barang lancar, jika tidak:

l. Memberikan laporan kepada Kepala Ruangan

4. Operator Jahit / *Production Operator*

Tugas dan tanggung jawab Operator Jahit/*Production Sewing*:

a. Lakukan pengecekkan sebelum mulai bekerja, terhadap hal-hal berikut:

   1. Bersihkan mesin agar bersih dari debu dan minyak, mesin siap pakai atau tidak rusak, pengaman jarum dan kaca pengaman mata dalam keadaan terpasang.
   2. Siapkan alat-alat/perlengkapan jahit seperti meteran yang sudah dikalibrasi, gunting, sekoci, pinset, jarum jahit yang sesuai dengan jenis kain yang akan dikerjakan.

b. Untuk memulai menjahit, perlu diperhatikan hal-hal berikut:
    1. Lakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang terdapat dalam Order Produksi.
    2. Capai target per-proses per-jam sesuai dengan standar yang ditetapkan.
    3. Sesuaikan hasil jahitan dengan sampel dari buyer
    4. Potong benang sisa hasil jahitan, tidak boleh panjang dan harus bersih.
c. Laporkan kepada Kepala Line mengenai kesulitan yang ditemui, seperti:
    1. Bila ada masalah pada saat mulai pekerjaan
    2. Bila terjadi kerusakan mesin yang terjadi pada saat proses jahit
    3. Bila hasil potong yang dijahit sedah habis atau menunggu proses selanjutnya
    4. Bila ditemukan kesulitan pada proses jahit.
d. Perhatikan hal-hal berikut:
    1. Kerapihan dan kebersihan lingkungan kerja, menyapu secara berkala.
    2. Bila meninggalkan mesin, mesin harus dalam keadaan mati (tidak tersambung listrik).
    3. Dilarang mengubah, setelan mesin/memperbaiki mesin tanpa ijin dari atasan/montir (maintenance)
    4. Dilarang merubah susunan mesin/menukarnya tanpa ijin dari atasan.
    5. Dilarang merubah model jahitan.
    6. Dilarang menjahit bahan/melakukan pekerjaan yang bukan ditugaskan oleh atasan.

7. Penukaran jarum yang patah harus disertai dengan semua bagian jarum yang patahnya dan sesuai dengan tipe ukuran jarum.
8. Hasil jahitan harus disimpan dengan rapi dan terikat dalam bundel.
9. Simpan segala sesuatu pada tempatnya.
10. Berikan perlakuan khusus untuk garment dengan warna terang seperti putih, untuk menghindari banyaknya garment yang kotor.

5. Operator Periksa (QC)

Tugas dan tanggung jawab Operator Periksa :

a. Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan/atau instruksi dari pimpinan atau atasan.
b. Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja.
c. Pisahkan barang yang cacat dan/atau bermasalah. Beri identitas, simpan dan tunggu instruksi selanjutnya.
d. Periksa barang yang datang minimal 20 % dari jumlah kedatangan barang.
e. Terima sketsa dari Foreman. Perika hasil coba posisi sablon / embro, warna/gambar/posisi harus seuai dengan permintaan.
f. Pisahkan hasil periksa yang cacat dan yang bagus.
g. Tempatkan barang yang cacat kedalam polybag, beri identitas barang (order/style, dll.) serahkan kepada Foreman QC untuk ditindaklanjuti.
h. Komunikasikan dengan atasan jika ada masalah.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Leading Garment Industries perusahaan yang dalam kegiatannya memproduksi barang jadi berupa pakaian tidur wanita, pakaian tidur pria, *t-shirt* wanita dan pria, jaket, bra, celana dalam pria dan wanita, sprei dan *bedcover,* dan pakaian tidur anak-anak yang diekpor ke benua Eropa, Amerika, Afrika dan Asia. Dengan kapasitas produksi 18.000.000 (delapan belas juta) potong per-bulan, dan 4.200 unit mesin yang dimiliki.

Untuk menumbuhkan kepercayaan pembeli terhadap kualitas produk dan kualitas sumber daya manusia maka perusahaan mengikutsertakan diri dalam segala kegiatan Audit internasional yang diinginkan oleh pembeli seperti ISO 9001, WRAP, Global Security Verification (GSV), Organic Exchange, BSCI, dan Sadex. Ini adalah upaya dari perusahaan untuk menuju persaingan global.

Selain di ekspor ke manca negara, sisa produk yang dihasilkan dengan kualitas produk nomor dua (barang tidak lulus inspeksi untuk ekspor), dilempar atau dijual ke pasar lokal seperti *factory outlet- factory outlet* yang ada di Bandung. Perusahaan juga memproduksi barang-barang untuk pasar lokal dengan *label* khusus.

Untuk memberdayakan masyarakat sekitar lingkungan pabrik, perusahaan menjual juga hasil sisa-sisa potongan kain yang sudah tidak terpakai, untuk di daur ulang kembali oleh masyarakat sekitar menjadi produk yang mempunyai nilai tambah seperti keset dari kain perca. Hal ini sangat menguntungkan masyarakat sekitar.

Secara garis besar system penjulan produk dilakukan dengan cara :

1. Order dari pembeli tetap

   Karena hubungan yang terjalin sudah mencapai kurun waktu yang cukup lama, seperti dengan pembeli Walmart dari Amerika dan C&A dari Eropa maka untuk pembeli ini setiap tahunnya sudah ada schedule atau rencana pemesanan. Biasanya mereka mengulang kembali pesanan mereka dengan design lama tetapi corak kain berbeda.

2. Order dari pembeli baru

   Selain mempunyai pembeli lama, PT.Leading Garment Industries terus mencari pembeli-pembeli baru agar tercipta kesinambungan bisnis yang berkelanjutan. Tugas dari manajemen untuk mencari pembeli-pembeli baru.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 120 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap tingkat stress, tingkat motivasi kerja, dan tingkat produktivitas kerja karyawan produksi jahit order C&A Men’s pyjama di lingkungan PT. Leading Garment Industries. Maka karakteristik responden dibagi menjadi:

a. Berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi empat kelompok. Dan diperoleh data karakteristik karyawan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
< 25 tahun	20	16
25 – 30 tahun	52	43
30 – 40 tahun	33	28
> 40 tahun	15	13
Total	120	100

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia maka, usia responden yang lebih banyak adalah antara 25-30 tahun yaitu 52 orang atau 43% ini disebabkan karena perusahaan mencari karyawan dengan usia produktif yang orientasi kerjanya tinggi.

b. Berdasarkan status pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dibagi menjadi dua kelompok. Dan diperoleh data karakteristik karyawan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

STATUS	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
Menikah	86	72
Belum Menikah	34	28
Total	120	100

Berdasarkan table 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan status menikah adalah responden dengan jumlah terbanyak yaitu 86 orang atau 72% hal ini disebabkan karena untuk operator jahit proses seleksi penerimaan karyawan tidak memandang status pernikahan.

c. Berdasarkan status lama nya bekerja di perusahaan

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja diperusahaan dibagi menjadi empat kelompok. Dan diperoleh data karakteristik karyawan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja di Perusahaan

LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
≤ 2 tahun	21	17
2 – 4 tahun	46	38
4 – 6 tahun	37	31
≥ 6 tahun	16	14
Total	120	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat 38% dari karyawan PT. Leading garment Industries telah bekerja di perusahaan umumnya diatas 4 tahun, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif Stress Kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas kerja Karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti.

4.3.1 Analisis Deskriptif Stress Kerja Karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries 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 16 butir pernyataan. Berikut gambaran secara menyeluruh mengenai stress kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Stress Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Kondisi pekerjaan	1401	1800	77,8%	Tinggi
Stress karena peran	433	600	72,2%	Tinggi
Faktor interpersonal	877	1200	73,1%	Tinggi
Perkembangan karir	1375	1800	76,4%	Tinggi
Struktur organisasi	1303	1800	72,4%	Tinggi
Tampilan rumah-pekerjaan	1808	2400	75,3%	Tinggi
Total	**7197**	**9600**	**75,0%**	**Tinggi**

Pada tabel 4.4 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas keenam indikator yang membentuk variabel stress kerja sebesar 75,0% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung merasakan stress kerja yang tinggi. Stress kerja yang dirasakan karyawan karena kondisi pekerjaan paling tinggi, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berlebihan atau hasil kerja (*output*) yang

dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan standar target yang perusahaan tetapkan.

Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Kondisi Pekerjaan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai stress kerja karyawan karena kondisi pekerjaan dirumuskan dalam 3 (tiga) item pertanyaan kuesioner. Tabel 4.5, tabel 4.6, dan, tabel 4.7 berikut tanggapan responden atas pertanyaan kuesioner tersebut:

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap beban kerja berlebihan secara kuantitatif

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	48	40.0
Setuju	39	32.5
Ragu-ragu	30	25.0
Tidak Setuju	3	2.5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai beban kerja berlebihan secara kuantitatif , diketahui 40% atau 48 responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka kelebihan beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa responden kelebihan beban kerja secara kuantitatif.

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap beban kerja berlebihan secara kualitatif

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	31	25.8
Setuju	61	50.8
Ragu-ragu	23	19.2
Tidak Setuju	5	4.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai beban kerja berlebihan secara kualitatif, diketahui 50.8% atau 61 responden menyatakan setuju bahwa beban kerja berlebihan secara kualitatif atau kualitas barang yang ditetapkan perusahaan tinggi. Hal ini mengindikasikan kualitas barang yang ditetapkan perusahaan tinggi.

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap perusahaan mengatur jadwal kerja tambahan pada hari libur

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	13	10.8
Setuju	52	43.3
Ragu-ragu	48	40.0
Tidak Setuju	7	5.8
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai jadwal bekerja atau kerja tambahan ditetapkan pada hari libur, diketahui 43.3% atau 52 responden menyatakan setuju bahwa jadwal kerja tambahan ditetapkan pada hari libur. Hal ini mengindikasikan bahwa responden masih meninginkan tambahan jam kerja pada hari libur.

B) Stress Karena Peran

Untuk mendapatkan gambaran mengenai stress kerja karyawan karena peran, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang dilakukan sering berganti-ganti

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	8	6.7
Setuju	61	50.8
Ragu-ragu	47	39.2
Tidak Setuju	4	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.8 dapat dilihat sebanyak 50.8% atau 61 responden setuju bahwa adanya ketidakjelasan peran bekerja atau seringnya berganti-ganti pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sering berganti-ganti pekerjaan atau tidak jelas pekerjaan yang dilakukannya.

C) Faktor Interpersonal

Untuk mendapatkan gambaran mengenai stress kerja yang dialami karyawan karena faktor interpersonal, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	18	15.0
Setuju	47	39.2
Ragu-ragu	47	39.2
Tidak Setuju	6	5.0
Sangat Tidak Setuju	2	1.7
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.9 dapat dilihat sebanyak 39.2% atau 47 responden setuju bahwa kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden bisa bekerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap hubungan dengan pemimpin

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	22	18.3
Setuju	52	43.3
Ragu-ragu	34	28.3
Tidak Setuju	12	10.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.10 dapat dilihat sebanyak 43.3% atau 52 responden setuju bahwa hubungan dengan pemimpin terjalin dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden bisa menjalin hubungan yang baik dengan pimpinannya.

D) Perkembangan Karir

Untuk mendapatkan gambaran mengenai stress kerja yang dialami karyawan karena perkembangan karir yang tidak sesuai, dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap pemindahan karyawan sesuai dengan kemampuannya (lebih rendah dari jabatan sebelumnya)

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	31	25.8
Setuju	50	41.7
Ragu-ragu	30	25.0
Tidak Setuju	9	7.5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.11 dapat dilihat sebanyak 41.7% atau 50 responden setuju bahwa perusahaan melakukan pemindahan karyawan sesuai dengan kemampuannya (lebih rendah dari jabatan sebelumnya). Hal ini mengindikasikan responden dipindahkan sesuai dengan kemampuannya (lebih rendah dari jabatan sebelumnya)

Tabel 4.12
Tanggapan responden terhadap pemindahan karyawan sesuai dengan kemampuannya (lebih tinggi dari jabatan sebelumnya)

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	18	15.0
Setuju	62	51.7
Ragu-ragu	36	30.0
Tidak Setuju	4	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	454	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.12 dapat dilihat sebanyak 51.7% atau 62 responden setuju bahwa perusahaan melakukan pemindahan karyawan sesuai dengan kemampuannya (lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden masih menginginkan pemindahan karaywan disesuaikan dengan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap perasaan aman dan nyaman dengan pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	27	22.5
Setuju	48	40.0
Ragu-ragu	41	34.2
Tidak Setuju	4	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.13 dapat dilihat sebanyak 40.0% atau 48 responden setuju terhadap keamanan dan kenyamanan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden masih merasa aman terhadap pekerjaannya.

E) Struktur Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran mengenai stress kerja yang dialami karyawan karena struktur organisasi, yang dirangkum dalam 3 (tiga) pertanyaan kuesioner sebagai berikut.

Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap perusahaan sudah memberitahukan dengan jelas bila ada peraturan atau pengumuman baru yang ditetapkan perusahaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	12	10.0
Setuju	55	45.8
Ragu-ragu	42	35.0
Tidak Setuju	11	9.2
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.14 dapat dilihat sebanyak 45.8% atau 55 responden setuju terhadap perusahaan sudah memberitahukan dengan jelas bila ada peraturan atau pengumuman baru yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa perusahaan sudah memberitahukan bila ada peraturan baru atau pengumuman baru yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.15
Tanggapan responden terhadap perusahaan memberikan pengawasan dan pelatihan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	15	12.5
Setuju	53	44.2
Ragu-ragu	40	33.3
Tidak Setuju	12	10.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.15 dapat dilihat sebanyak 44.2% atau 53 responden setuju terhadap perusahaan memberikan pengawasan dan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa pengawasan dan pelatihan sudah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.16
Tanggapan responden terhadap keterlibatan anda dalam hal pengambilan keputusan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	24	20.0
Setuju	50	41.7
Ragu-ragu	32	26.7
Tidak Setuju	14	11.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	444	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.16 dapat dilihat sebanyak 41.7% atau 50 responden setuju terhadap perusahaan yang melibatkan anda dalam hal pengambilan keputusan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa perlu terlibat dalam pengambilan keputusan.

F) Tampilan Rumah-Pekerjaan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai stress kerja yang dialami karyawan karena tampilan rumah-pekerjaan, dirangkum dalam 4 (empat) item pertanyaan kuesioner, dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.17
Tanggapan responden terhadap dapat bekerja dengan tenang walaupun sedang ada masalah keluarga

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	24	20.0
Setuju	45	37.5
Ragu-ragu	41	34.2
Tidak Setuju	8	6.7
Sangat Tidak Setuju	2	1.7
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.17 dapat dilihat sebanyak 37.5% atau 45 responden setuju terhadap responden dapat bekerja dengan tenang walaupun sedang ada masalah keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa dapat bekerja dengan tenang walaupun sedang ada masalah keluarga.

Tabel 4.18
Tanggapan responden pasangan hidup mendukung anda bekerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	17	14.2
Setuju	43	35.8
Ragu-ragu	53	44.2
Tidak Setuju	5	4.2
Sangat Tidak Setuju	2	1.7
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.18 dapat dilihat sebanyak 44.2% atau 53 responden ragu-ragu bahwa pasangan hidup mendukung anda bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa ragu-ragu bahwa pasangan hidup mendukung dalam bekerja.

Tabel 4.19
Tanggapan responden terhadap konflik dalam rumah tangga tidak menggangu konsentrasi dalam bekerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	25	20.8
Setuju	61	50.8
Ragu-ragu	30	25.0
Tidak Setuju	4	3.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	467	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.19 dapat dilihat sebanyak 50.8% atau 61 responden setuju bahwa konflik rumah tangga tidak menggangu konsentrasi dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa bahwa konflik rumah tangga masih bisa diatasi dan tidak mengganggu pekerjaan.

Tabel 4.20
Tanggapan responden terhadap menyelesaikan pekerjaan diperusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dirumah membuat tertekan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	36	30.0
Setuju	51	42.5
Ragu-ragu	22	18.3
Tidak Setuju	11	9.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	472	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.20 dapat dilihat sebanyak 42.5% atau 51 responden setuju

bahwa menyelesaikan pekerjaan diperusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dirumah membuat tertekan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa bahwa stres menyelesaikan pekerjaan diperusahaan dan pekerjaan di rumah.

4.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi kerja Karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Motivasi kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Motivasi kerja karyawan diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 11 butir pernyataan. Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas kedua indikator yang membentuk variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.21
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Intrinsik	1911	3000	63,7%	Cukup
Ekstrinsik	2323	3600	64,5%	Cukup
Total	**4234**	**6600**	**64,2%**	**Cukup**

Pada tabel 4.21 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua indikator yang membentuk variabel motivasi kerja sebesar 64,2% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya sebagian besar karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung memiliki motivasi kerja yang cukup. Motivasi kerja karyawan pada faktor Intrinsik lebih rendah skor nya daripada faktor ekstrinsik, yaitu peluang untuk maju dikarenakan karyawan operator jahit merasa tidak adanya peluang untuk maju dalam perkambangan karirnya pada PT.Leading Garment Industries.

A) Faktor Intrinsik

Untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja karyawan pada faktor intrinsik, dirangkum dalam 5 (lima) pertanyaan kuesioner. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang anda lakukan sekarang menyenangkan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	16	13.3
Setuju	48	40.0
Ragu-ragu	45	37.5
Tidak Setuju	11	9.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.22 dapat dilihat sebanyak 40% atau 48 responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menyenangi pekerjaannya.

Tabel 4.23
Tanggapan responden terhadap peluang untuk maju

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	8.3
Setuju	39	32.5
Ragu-ragu	31	25.8
Tidak Setuju	40	33.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.23 dapat dilihat sebanyak 33,3% atau 40 responden tidak setuju terhadap peluang untuk maju. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak adanya peluang untuk maju pada perusahaan.

Tabel 4.24
Tanggapan responden terhadap pekerjaan anda mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	0.8
Setuju	44	36.7
Ragu-ragu	53	44.2
Tidak Setuju	22	18.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.24 dapat dilihat sebanyak 44.2% atau 53 responden ragu-ragu terhadap pengakuan dan penghargan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan membutuhkan pengakuan atau penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukannya dari perusahaan.

Tabel 4.25
Tanggapan responden terhadap keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	1.7
Setuju	28	23.3
Ragu-ragu	45	37.5
Tidak Setuju	33	27.5
Sangat Tidak Setuju	12	10.0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.25 dapat dilihat sebanyak 37.5% atau 45 responden ragu-ragu terhadap keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai keiinginan untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26
Tanggapan responden terhadap bertanggung jawab untuk terhadap pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	6	5.0
Setuju	40	33.3
Ragu-ragu	48	40.0
Tidak Setuju	24	20.0
Sangat Tidak Setuju	2	1.7
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.26 dapat dilihat sebanyak 40% atau 48 responden ragu-ragu terhadap rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

B) Faktor Ekstrinsik

Untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja karyawan karena faktor ekstrinsik, dilakukan tanggapan responden dengan 5 (lima) item pertanyaan kuesioner, dan hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Tanggapan responden terhadap gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	6	5.0
Setuju	48	40.0
Ragu-ragu	38	31.7
Tidak Setuju	28	23.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.27 dapat dilihat sebanyak 40% atau 48 responden setuju terhadap gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.28
Tanggapan responden terhadap supervise atau pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	13	10.8
Setuju	45	37.5
Ragu-ragu	39	32.5
Tidak Setuju	23	19.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.28 dapat dilihat sebanyak 37.5% atau 45 responden setuju terhadap supervisi atau pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa ingin perusahaan melakukan supervisi atau pengawasan.

Tabel 4.29
Tanggapan responden terhadap kebijakan dan administrasi dari perusahaan sudah sesuai

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	1.7
Setuju	35	29.2
Ragu-ragu	45	37.5
Tidak Setuju	38	31.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.29 dapat dilihat sebanyak 37.5% atau 45 responden ragu-tragu terhadap kebijakan dan administrasi yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa ingin kebijakan dan administrasi yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai.

Tabel 4.30
Tanggapan responden terhadap hubungan kerja dengan rekan dan pimpinan terjalin dengan baik

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	7	5.8
Setuju	26	21.7
Ragu-ragu	49	40.8
Tidak Setuju	28	31.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.30 dapat dilihat sebanyak 40.8% atau 49 responden ragu-ragu terhadap hubungan kerja dengan rekan dan pimpinan terjalin dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan ingin menjalin hubungan kerja dengan rekan dan pimpinan.

Tabel 4.31
Tanggapan responden terhadap kondisi kerja atau tempat kerja menyenangkan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	7	5.8
Setuju	43	35.8
Ragu-ragu	44	36.7
Tidak Setuju	24	20.0
Sangat Tidak Setuju	2	1.7
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.31 dapat dilihat sebanyak 36.7% atau 44 responden ragu-tragu terhadap kondisi kerja atau tempat kerja menyenangkan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan kondisi kerja atau tempat kerja menyenangkan.

Tabel 4.32
Tanggapan responden terhadap lingkungan tempat kerja menyenangkan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	3	2.5
Setuju	65	54.2
Ragu-ragu	33	27.5
Tidak Setuju	18	15.0
Sangat Tidak Setuju	120	0.8

Pada tabel 4.32 dapat dilihat sebanyak 54.2% atau 65 responden setuju terhadap lingkungan tempat kerja menyenangkan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan.

4.3.3 Analisis Deskriptif Produktivitas kerja Karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Produktivitas kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan 2 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Berikut akumulasi skor tanggapan responden atas kedua indikator yang membentuk variabel produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.33
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor	% Skor
Produktivitas Fisik	765	1200	63,7%	Cukup Tinggi
Produktivitas Nilai	1871	3000	62,4%	Cukup Tinggi
Total	**2636**	**4200**	**62,0%**	**Cukup Tinggi**

Pada tabel 4.33 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua indikator yang membentuk variabel produktivitas kerja sebesar 62,0% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung memiliki produktivitas kerja cukup. produktivitas nilai rendah skor perolehannya karena karyawan merasa kurang disiplin dalam bekerja sehingga mereka merasa hasil kerja tidak maksimal dan akibatnya produktivitas menurun.

Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A) Produktivitas Fisik

Untuk mendapatkan gambaran mengenai produktivitas kerja karyawan pada indikator produktivitas fisik, dilakukan dengan mengajukan 2 (dua) item pertanyaan kueioner dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.34
Tanggapan responden terhadap kuantitas produk yang dihasilkan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	7	5.8
Setuju	26	21.7
Ragu-ragu	49	40.8
Tidak Setuju	38	31.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.34 dapat dilihat sebanyak 40.8% atau 49 responden ragu-ragu terhadap kuantitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan kuantitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.35
Tanggapan responden terhadap kualitas produk yang dihasilkan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	8.3
Setuju	46	38.3
Ragu-ragu	41	34.2
Tidak Setuju	23	19.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.35 dapat dilihat sebanyak 38.3% atau 46 responden setuju terhadap kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

B) Produktivitas Nilai

Untuk mendapatkan gambaran mengenai produktivitas kerja karyawan pada indikator produktivitas nilai, maka dijabarkan dalam 5 (lima) item pertanyaan kuesioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.36
Tanggapan responden terhadap kemampuan dalam menguasai pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	1.7
Setuju	31	25.8
Ragu-ragu	58	48.3
Tidak Setuju	29	24.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.36 dapat dilihat sebanyak 48.3% atau 58 responden ragu-ragu terhadap kemampuan penguasaan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa cukup terhadap kemampuan penguasaan pekerjaan.

Tabel 4.37
Tanggapan responden terhadap sikap kerjasama dalam tim

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	0.8
Setuju	37	30.8
Ragu-ragu	53	44.2
Tidak Setuju	29	24.2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	370	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.37 dapat dilihat sebanyak 44.2% atau 53 responden ragu-ragu terhadap sikap kerjasama dalam tim. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan kerjasama yang baik dalam tim.

Tabel 4.38
Tanggapan responden terhadap perilaku yang baik terhadap rekan kerja dan pimpinan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	5	4.2
Setuju	27	22.5
Ragu-ragu	59	49.2
Tidak Setuju	27	22.5
Sangat Tidak Setuju	2	1.7
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.38 dapat dilihat sebanyak 49.2% atau 59 responden ragu-ragu terhadap perilaku yang baik terhadap rekan kerja dan pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan mempunyai sikap kerjasama yang baik dalam tim.

Tabel 4.39
Tanggapan responden terhadap disiplin kerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	9	7.5
Setuju	32	26.7
Ragu-ragu	47	39.2
Tidak Setuju	32	26.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.39 dapat dilihat sebanyak 39.2% atau 47 responden ragu-ragu terhadap mempunyai rasa disiplin dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan mempunyai rasa disiplin dalam bekerja.

Tabel 4.40
Tanggapan responden terhadap tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	15	12.5
Setuju	29	24.2
Ragu-ragu	48	40.0
Tidak Setuju	29	23.3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	391	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2011

Pada tabel 4.40dapat dilihat sebanyak 40.0% atau 48 responden ragu-ragu terhadap tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

4.4 Analisis Verifikatif pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Pada sub bab 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 secara simultan dan secara parsial dari variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda. Karena data hasil kuesioner masih memiliki skala ordinal, maka sebelum diolah menggunakan analisis korelasi dan analisis regressi, data ordinal tersebut terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval melalui *method of succesive interval*.

Hasil Estimasi Model Regressi

Pada bagian ini akan diestimasi persamaan regresi pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung menggunakan regressi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data interval hasil konversi. Bentuk model persamaan regressi yang akan diuji diformulasikan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:
Y = Produktivitas kerja
X_1 = Stress kerja
X_2 = Motivasi kerja
a = konstanta
bi = koefisien regressi variabel Xi
ε = Pengaruh faktor lain

Model regressi tersebut digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja). Berdasarkan hasil pengolahan data variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung di peroleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.41
Hasil Estimasi Model Regressi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.447	.337		7.267	.000
	X1	-.476	.074	-.414	-6.390	.000
	X2	.583	.073	.518	7.984	.000

a. Dependent Variable: Y

Melalui nilai *unstandardized coefficients* yang terdapat pada hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 4.41, maka dapat dibentuk model prediksi variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}447 - 0{,}476\ X_1 + 0{,}583\ X_2}$$

Berdasarkan persamaan prediksi tersebut, maka dapat diinterpretasikan koefisien regressi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Koefisien stress kerja sebesar 0,476 bertanda negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau peningkatan stress kerja sebesar satu tingkat diprediksi akan menurunkan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung sebesar 0,476 tingkat dengan asumsi motivasi kerja tidak mengalami perubahan.
- Koefisien motivasi kerja sebesar 0,583 bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau peningkatan motivasi kerja sebesar 1 tingkat diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung sebesar 0,583 tingkat dengan asumsi stress kerja tidak berubah.
- Nilai konstanta sebesar 2,447 menunjukan nilai prediksi rata-rata produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung apabila tidak ada stress kerja dan motivasi kerja.

4.4.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan atau keeratan hubungan masing-masing variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) dengan produktivitas kerja. Melalui koefisien korelasi akan dicari seberapa kuat hubungan masing-masing variabel independen dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.

4.4.1.1 Korelasi Stress kerja Dengan Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS diperoleh koefisien korelasi antara stress kerja dengan produktivitas kerja seperti terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.42
Koefisien Korelasi Stress kerja Dengan Produktivitas kerja

Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	-.524**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Y	Pearson Correlation	-.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Melalui tabel 4.42 dapat dilihat keofisien korelasi antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung adalah sebesar 0,524 dengan arah negatif. Artinya stress kerja memiliki hubungan yang cukup kuat/cukup erat dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Arah negatif menunjukkan bahwa ketika stress kerja meningkat diikuti dengan penurunan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Selanjutnya nilai signifikansi dari nilai korelasi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung signifikan.

4.4.1.2 Korelasi Motivasi Kerja Dengan Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS diperoleh koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan seperti terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.43
Koefisien Korelasi Motivasi kerja Dengan Produktivitas kerja

Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Y	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Melalui tabel 4.43 dapat dilihat keofisien korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung adalah sebesar 0,606 dengan arah positif. Artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat/erat dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Arah postif menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, maka diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Selanjutnya nilai signifikansi dari nilai korelasi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung signifikan.

4.4.1.3 Analisis Korelasi Berganda dan Determinasi Berganda

Analisis korelasi berganda menunjukkan kekuatan hubungan secara bersama-sama kedua variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) dengan produktivitas kerja. Kemudian determinasi berganda merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap produktivitas kerja. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandungdiperoleh koefisien korelasi determinasi berganda sebagai berikut.

Tabel 4.44
Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.531	.523	.46916

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R sebesar pada tabel 4.44 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (stress kerja dan motivasi) secara bersama-sama/simultan dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Hal ini terlihat dari nilai korelasi

berganda (R) sebesar 0,728 berada diantara 0,60 hingga 0,799 yang tergolong dalan kriteria korelasi kuat.

Selanjutnya nilai R-Square sebesar 0,531 atau 53,1 persen, menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang terdiri dari stress kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung sebesar 53,1 persen. Dengan kata lain secara bersama-sama kedua variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 53,1% terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 46,9%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel independen yang diteliti (stress kerja dan motivasi kerja).

4.4.1.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi/pengaruh masing-masing variabel independen (stress kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Koefisien determinasi parsial dihitung dari hasil perkalian *standardized coefficients* (Beta) yang terdapat pada tabel 4.41 dengan koefisien korelasi yang terdapat pada tabel 4.42 dan tabel 4.43.

Koefisien determinasi parsial dari variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di

PT. Leading Garment Industries Bandung dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

KD (X_1) = Beta (X_1) × Koefisien korelasi X_1 dengan Y

KD (X_1) = (-0,414) × (-0,524) = 0,217

Jadi koefisien determinasi parsial dari variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung adalah sebesar 0,217 atau 21,7%. Artinya secara parsial stress kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 21,7% terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.

Selanjutnya koefisien determinasi parsial dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

KD (X_2) = Beta (X_2) × Koefisien korelasi X_2 dengan Y

KD (X_2) = 0,518 × 0,606 = 0,314

Jadi koefisien determinasi parsial dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung adalah sebesar 0,314 atau 31,4%. Artinya secara parsial motivasi kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 31,4% terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian apakah stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial. Uji signifikansi dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih eksak atas interpretasi dari masing-masing koefisien regressi. Pengujian dimulai dari pengujian simultan, dan dilanjutkan dengan uji parsial.

4.4.2.1 Pengujian Secara Simultan (Bersama-sama)

Pengujian secara simultan (bersama-sama) bertujuan untuk membuktikan apakah stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho_1 : Semua $\beta i = 0$ $i = 1,2$	Stress kerja dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung
Ha_1 : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1,2$	Stress kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Untuk menguji hipotesis simultan tersebut digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang tertera pada tabel 4.45 di bawah ini:

Tabel 4.45
Anova Untuk Pengujian Secara Simultan

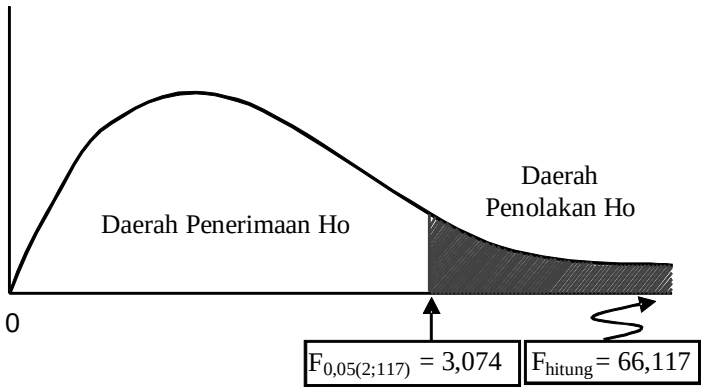
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.106	2	14.553	66.117	.000[a]
	Residual	25.753	117	.220		
	Total	54.859	119			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel anova di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 66,117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (2;117) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,074. Karena F_{hitung} (66,117) jauh lebih besar dari F_{tabel} (3,074) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0.05) diputuskan untuk menolak Ho_1 sehingga Ha_1 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.



Gambar 4.3
Grafik Daerah penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa stress kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.

4.4.2.2 Pengujian Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,980 yang diperoleh dari tabel t pada α = 0.05 dan derajat bebas 117 untuk pengujian dua pihak. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.46
Nilai t Untuk Pengujian Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.447	.337		7.267	.000
	X1	-.476	.074	-.414	-6.390	.000
	X2	.583	.073	.518	7.984	.000

a. Dependent Variable: Y

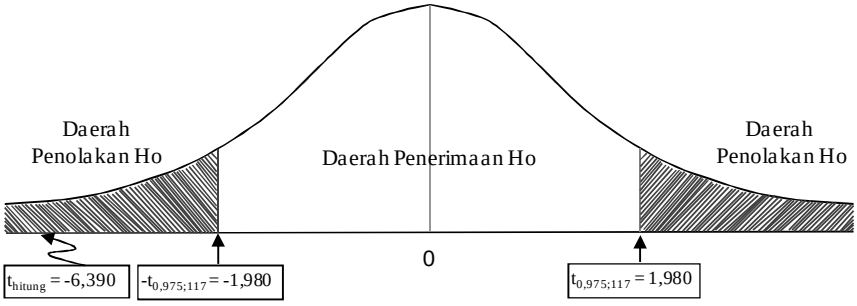
a) Pengaruh Stress kerja Terhadap Produktivitas kerja

Sebelumnya dihipotesiskan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$Ho_2.\beta_1 = 0$: Stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

$Ha_2.\beta_1 \neq 0$: Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} variabel stress kerja sebesar -6,390 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (-6,390) lebih kecil dari t_{tabel} (1,980) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho_2 sehingga Ha_2 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung. Arah pengaruh bertanda negatif menunjukkan bahwa stress kerja yang tinggi membuat produktivitas kerja menjadi menurun.



Gambar 4.4
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial
(Pengaruh Stress kerja)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.

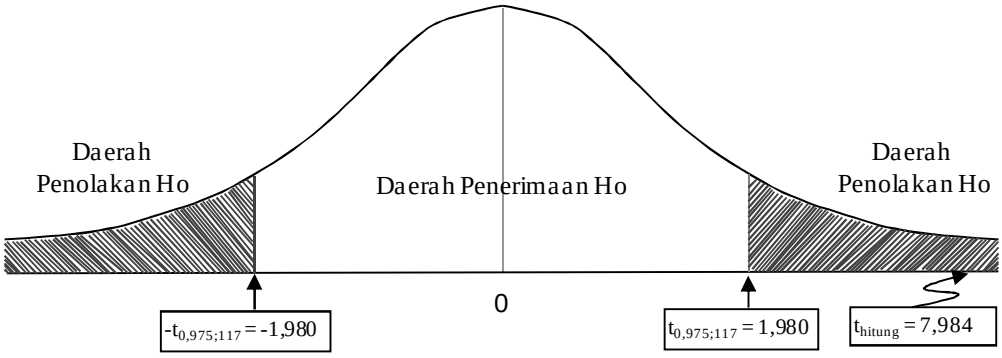
b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Sebelumnya dihipotesiskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho_3. $\beta_2 = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Ha_3. $\beta_2 \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 7,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (7,984) lebih besar dari t_{tabel} (1,980) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho_3 sehingga Ha_3 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.



Gambar 4.5
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial
(Pengaruh Motivasi Kerja)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi jahit order men's pyjama di PT. Leading Garment Industries Bandung.