BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Daekyung Indah Heavy Industri adalah salah satu anak perusahaan Daekyyung Machinery & Engineering Co.,Ltd yang telah berdiri cukup lama. Perusahaan ini berpusat di Ulsan Petrochemical Complex sejak tahun 1969. PT. Daekyung Indah Heavy Industri adalah sebuah perusahaan manufaktur dan rekayasa yang bergerak dalam bidang *engineering* dan fabrikasi alat-alat industri kimia. Perusahaan yang berlokasi di kawasan Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC) ini industrinya masuk dalam kategori perusahaan industri berat karena memproduksi peralatan-peralatan berat yang digunakan dalam industri petrokimia atau kimia, seperti *Heat Excanger, Preassure Vessel, Tower and Column, Boiler, Tank dan lain-lain*.

Pada awal berdirinya pada tahun !992 PT. Daekyung Indah Heavy Industri ini merupakan *joint venture* antara Daekyung Machinery & Engineering Co., Ltd. (DKME) sebesar 60% dan PT. Barito Industri sebesar 40% . Manajemen PT. Daekyung Indah Heavy Industri sepenuhnya ditangani oleh PT. Barito Industri. Kemudian pada bulan Maret 2008, kepemilikan saham 100% menjadi milik Daekyung Machinery & Engineering Co., Ltd. (DKME).

Pada bulan Maret 2002, PT. Daekyung Indah Heavy Industri mengalami perkembangan bisnis yang pesat sehingga melakukan perluasan wilayah pabrik menjadi 20.400 m2. Kemudian pada Oktober 2002 perusahan ini membangun *heat*

treatment furnace berukuran 6 x 6 x 14 m yang merupakan *furnance* terbesar yang berada di wilayah Banten. PT. Daekyung Indah Heavy Industri membangnun 2 *shop* ke 2 seluas 2160 m2 pada Maret 2003. Pembangunan *shop* ke 2 ini merupakan salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan proses produksi dan pengembangan perusahaan.

Jika dilihat dari tahun berdirinya, perusahaan ini masih tergolong baru, namun demikian nama perusaahaan ini sudah cukup dikenal di wilayah nasional dan juga internasional, seperti Jepang, Inggris, Canada, Singapura dan masih banyak negara lainya.

Dalam perjalananya, PT. Daekyung Indah Heavy Industri memliki visi dan misi untuk selalu memberikan pelayanan bagi setiap *customer* dengan cara meningkatkan produktivitas dan kinerja serta selalu menjaga nama baik perusahaan. Selain itu ada juga tujuan perusahaan, yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja yang baik untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan bermutu tinggi
2. Menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mengurangi kecelakaan dalam bekerja
3. Meningkatkak sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan
4. Melayani *customer* dengan sebaik – baiknya.

Sejak dibangun pada tahun 1992, PT. Daekyung Indah Heavy Industri telah menangani banyayk proyek baik itu dalam skala nasional maupun skala proyek internasional. Banyaknya proyek ini membuktikan bahwa PT. Daekyung Indah

Heavy Industri juga turut serta dalam membangun dan memajukan perekonomian bangsa Indonesia. Berikut ini adalah beberapa perusahaan yang pernah bekerjasama dengan PT. Daekyung Indah Heavy Industri :

1. Pertamina
2. PT. Rekayasa Industri
3. PT. Asahimas Chemical Industri
4. PT. Titan Petrokimia
5. Jord Engineering PTY., Ltd (India)
6. Thai Petrochemical Incorporation (Thailand
7. Japan Steel Work, dan lain – lain

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

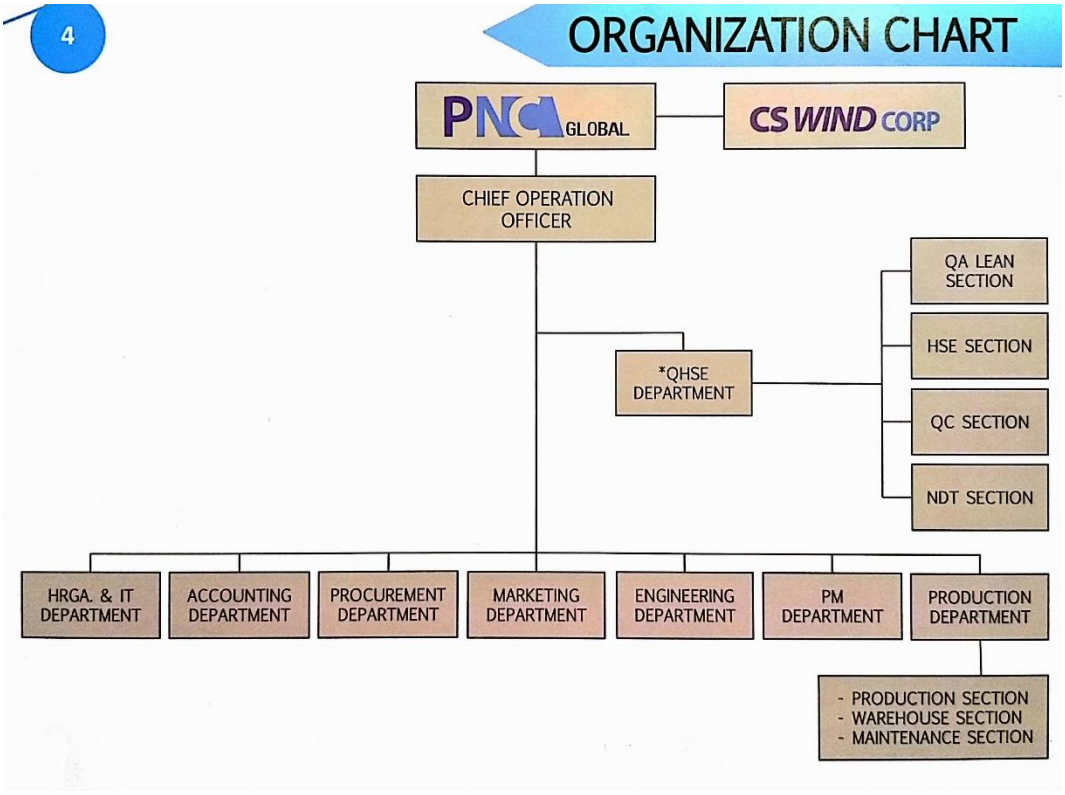
Struktur organisasi adalah susunan yang menerangkan jelas bagaimana hubungan kerja dalam organisasi, sistem pembagian tugas, juga wewenang dan tanggung jawab atasan dan bawahan sehingga dapat menunjang kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi pada suatu perusahaan mencerminkan besarnya fungsi, wewenang, dan tanggung jawab setiap tingkatan manajemen dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sehingga struktur organisasi ini sangat penting bagi perusahaan.

PT Daekyung Indah Heavy Industri ini memiliki struktur organisasi dengan bentuk organisasi lini/garis, maksudnya organisasi bentuk lini/garis ini melimpahkan wewenang dari pemimpin puncak langsung secara vertikal kepada pemimpin bagian. Setiap pemimpin bagian memegang tanggung jawab dan

wewenang sepenuhnya dalam bidangnya. Para staf di bawah pemimpin membantu pimpinan dalam memberikan data, informasi, juga pemikiran.

Struktur organisasi ini tersusun secara sederhana dan saluran perintah serta tanggung jawab jelas dan tegas. Semua pegawai dalam sati bagian bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasannya, di dalam bagian tersebut menurut tingkat pengawasannya sedangkan tiap-tiap kepala bagian bertanggung jawab langsung kepada kepala unit.

Berikut ini adalah gambaran struktur organisasi PT Daekyung Indah Heavy Industri keseluruhan :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Daekyung Indah Heavy Industri

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	60	87 %
2	Perempuan	9	13 %
Total		69	100 %

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Tabel diatas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang disajikan pada tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden sebanyak 60 orang (87 %) merupakan laki-laki.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden di PT. Daekyung Indah Heavy Industri adalah Laki-laki. Hal ini dikarenakan selain bergerak di sektor industri manufaktur fabrikasi, PT. Daekyung Indah Heavy Industri

Menurut (Rivai, 2007: 224) Ada pendapat yang mengatakan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja, ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecah masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Dalam hal ini tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal kinerja antara pria dan wanita.

4.2.2 Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terkahir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMU/ Sederajat	40	58 %
2	D – 3	10	14 %
3	S – 1	15	22 %
4	S – 2	4	6 %
Total		69	100 %

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Tabel diatas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir. Dari data yang disajikan pada tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden di PT. Daekyung Indah Heavy Industri dengan 40 Orang (58%).

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki tugas dan tanggung jawab yang tinggi menyesuaikan dengan latar belakang pendidikannya, bisa terlihat mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang mumpuni yakni lulusan SMU/ Sederajat. Hal ini dikarenakan PT. Daekyung Indah Heavy Industri merupakan perusahaan manufaktur yang tergolong pekerjaan berat sehingga membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja baik yang tidak dilihat dari jenjang pendidikan yang tinggi.

Menurut Simanjuntak (2001) Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut.

4.2.3 Lama Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Lama Masa Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja Responden

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Persentese
1	6 – 10 Tahun	29	42 %
2	11 – 15 Tahun	30	43 %
3	>15 Tahun	10	15 %
Total		69	100 %

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Tabel diatas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan Lama Masa Kerja. Dari data yang disajikan pada tabel diatas dapat terlihat bahwa mayoritas responden merupakan karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Data tersebut menunjukkan sebanyak 30 orang (43 %) sudah bekerja 11 - 15 tahun.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan merasa terlatih dan memiliki kompetensi jika bekerja lebih dari 10 Tahun.

Menurut (Rivai, 2007: 224) Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja.

4.2.4 Rentang Usia Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia Responden

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 – 35 Tahun	22	32 %
2	36 – 45 Tahun	32	46 %
3	>46 Tahun	15	22 %
Total		69	100 %

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah Tahun 2017

Tabel diatas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan Rentang Usia. Dari data yang disajikan pada tabel diatas dapat terlihat bahwa mayoritas responden berada di rentang usia lebih dari 35 tahun. Data tersebut menunjukkan sebanyak 32 orang (46 %) berada di rentang usia 36 – 45 tahun.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya. Hal ini dikarenakan PT. Daekyung Indah Heavy Industri menghargai atas jasa karyawanya yang telah cukup lama mengabdi kepada perusahaan dan salah satu budaya organisasi PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Menurut (Rivai, 2007: 224) Ada suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih enerjik. Memang diakui bahwa pada usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan katika usia tua.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai stres kerja, kelelahan kerja dan produktivitas karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 69 responden. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai presentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun cara mencari nilai persentase maka dibuat interval, dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan.

Skor jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\ \%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan:

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

Sedangkan untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan

variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut:

Tabel 4.5

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36,01 – 52,00%	Kurang Baik/ Rendah
3	52,01 – 68,00%	Cukup Baik/ Sedang
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 Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur dengan menggunakan lima indikator yang dioperasionalisasikan kedalam 10 item pernyataan yang relevan dan disebarkan kepada 69 responden. Untuk mengetahui gambaran stres kerja secara menyeluruh, berikut disajikan hasil tanggapan responden mengenai stres kerja.

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai stres kerja pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

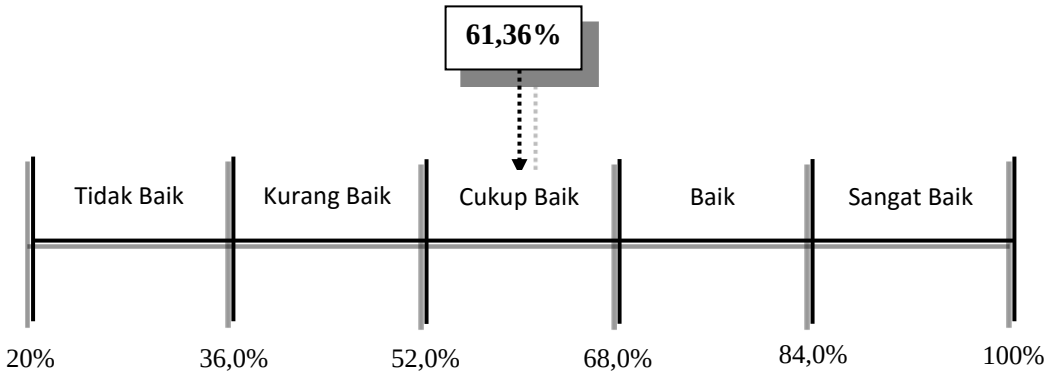
Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Tuntutan tugas	409	690	59,28	Cukup Baik
2	Tuntutan peran	441	690	63,91	Cukup Baik
3	Tuntutan antar peran	435	690	63,04	Cukup Baik
4	Struktur organisasi	392	690	56,81	Cukup Baik
5	Kepemimpinan	440	690	63,77	Cukup Baik
Total		**2117**	**3450**	**61,36**	**Cukup Baik**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Tabel 4.6 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi sebesar 63,91% berkenaan dengan tuntutan peran, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 56,81% berkenaan dengan struktur organisasi. Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 61,36% dan terkategorikan cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki tingkat stres yang cukup tinggi. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum Stres Kerja

Garis Kontinum Stres Kerja

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai stres kerja pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Tugas

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak membuat saya frustasi	F	0	29	23	17	0	**219**	**345**	**63,48**
		%	0	42,03	33,33	24,64	0			
2	Beban pekerjaan yang diberikan pada saya terlalu memberatkan	F	0	21	44	4	0	**190**	**345**	**55,07**
		%	0	30,43	63,77	5,797	0			
Total Akumulasi								**409**	**690**	**59,28**

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Berdasarkan item pernyataan “Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak membuat saya frustasi”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 29 responden (42,03%) menjawab tidak setuju. Artinya para karyawan merasa tidak

frustasi dengan tugas yang diberikan perusahaan. Hal itu dikarenakan para karyawan merasa menikmati setiap pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan pada item pernyataan "Beban pekerjaan yang diberikan pada saya terlalu memberatkan", dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 44 responden (63,77%) menjawab cukup setuju. Artinya perusahaan terlalu berat dalam memberikan bebam pekerjaan terhadap karyawanya. Hal itu dikarenakan banyaknya pesanan dan sedikitnya jumlah karyawan bagian produksi yang menjadi bagian terpenting dalam proses pembuatan produk yang dipesan, sehingga permasalahan ini kerap menjadikan karyawan mengeluh dan berharap agar karyawan bagian produksi diperbanyak.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 59,28%. Nilai persentase 59,28% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki tuntutan tugas yang cukup tinggi.

Robbins (2006:798) mengungkapkan bahwa tuntutan tugas *(job demand)* merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Peran

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
3	Peran yang diterima oleh saya tidak membuat saya terbebani	F	1	24	32	10	2	**219**	**345**	**63,48**
		%	1,449	34,78	46,38	14,49	2,899			
4	Saya sering merasa bingung dalam menjalankan peran pekerjaan	F	3	10	25	31	0	**222**	**345**	**64,35**
		%	4,348	14,49	36,23	44,93	0			
Total Akumulasi								**441**	**690**	**63,91**

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Berdasarkan item pernyataan "Peran yang diterima oleh saya tidak membuat saya terbebani", dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 32 responden (46,38%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan merasa peran yang dijalankan tidak dianggap sebagai hal yang membuat karyawan terbebani. Hal itu dikarenakan para karyawan mengerti setiap peran yang dilakukan.

Sedangkan pada item pernyataan "Saya sering merasa bingung dalam menjalankan peran pekerjaan", dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 44 responden (63,77%) menjawab cukup setuju. Artinya perusahaan terlalu berat dalam memberikan bebam pekerjaan terhadap karyawanya. Hal itu dikarenakan banyaknya pesanan dan sedikitnya jumlah karyawan.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,91%. Nilai persentase 63,91% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil

kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki tuntutan peran yang cukup tinggi.

Menurut Robbins (2012)Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Antar Pribadi

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
5	Persaingan di dalam pekerjaan berjalan dengan sehat dan fair	**F**	2	21	35	11	0	**221**	**345**	**64,06**
		%	2,899	30,43	50,72	15,94	0			
6	Saya mengalami pergesekan antar karyawan dalam bekerja	**F**	1	13	34	20	1	**214**	**345**	**62,03**
		%	1,449	18,84	49,28	28,99	1,449			
Total Akumulasi								**435**	**690**	**63,04**

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Berdasarkan item pernyataan “Persaingan di dalam pekerjaan berjalan dengan sehat dan fair”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 35 responden (50,72 %) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan merasa persaingan didalam perusahaan berjalan dengan cukup sehat. Hal itu dikarenakan para karyawan dipayungi serikat pekerja sehingga kekompakan tim bisa terjaga.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya mengalami pergesekan antar karyawan dalam bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 34

responden (49,28%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian karyawan merasa terjadi pergesekan antar karyawan. Hal itu dikarenakan komunikasi antar divisi kurang baik.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,04%. Nilai persentase 63,04% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki tuntutan antar pribadi yang cukup tinggi.

Menurut Robbins (2012) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Struktur Organisasi

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
7	Tugas pokok dan fungsi jabatan sudah diberikan perusahaan dengan jelas	**F**	3	11	37	16	2	**204**	**345**	**59,13**
		%	4,348	15,94	53,62	23,19	2,899			
8	Saya terkadang bingung dengan tugas pokok yang telah diberikan	**F**	3	24	31	11	0	**188**	**345**	**54,49**
		%	4,348	34,78	44,93	15,94	0			
Total Akumulasi								**392**	**690**	**56,81**

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Berdasarkan item pernyataan “Tugas pokok dan fungsi jabatan sudah diberikan perusahaan dengan jelas”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 37 responden (53,62 %) menjawab cukup setuju. Artinya perusahaan telah memberikan tugas pokok dan fungsi jabatan dengan jelas . Hal itu dikarenakan perusahaan sudah memberikan pelatihan yang cukup baik terhadap karyawanya.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya terkadang bingung dengan tugas pokok yang telah diberikan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 31 responden (44,93%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian karyawan merasa cukup bingung dengan tugas pokok yang diberikan. Hal itu dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang sering dilakukan oleh divisi yang lain.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 56,81%. Nilai persentase 56,81% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri dinilai cukup baik.

Menurut Robbins (2012) Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
9	Atasan selalu bersikap baik dalam memberikan perintah	F	3	17	40	7	2	**219**	**345**	**63,48**
		%	4,348	24,64	57,97	10,14	2,899			
10	Saya merasa atasan bersikap terlalu berlebihan dalam memberikan perintah	F	1	12	29	26	1	**221**	**345**	**64,06**
		%	1,449	17,39	42,03	37,68	1,449			
Total Akumulasi								**440**	**690**	**63,77**

Sumber : Kuesioner (data diolah),2017

Berdasarkan item pernyataan “Atasan selalu bersikap baik dalam memberikan perintah”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 40 responden (57,97%) menjawab cukup setuju. Artinya pimpinan perusahaan telah memperlakukan dan memerintah karyawan dengan baik. Hal itu dikarenakan salah satu budaya organisasi perusahaan adalah memperlakukan karyawan dengan baik.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya merasa atasan bersikap terlalu berlebihan dalam memberikan perintah”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 29 responden (42,03%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian karyawan merasa perlakuan pimpinan perusahaan terlalu berlebihan. Hal itu dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya kurang baik. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,77%. Nilai persentase 63,77% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85)

masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepmimpinan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri dinilai cukup baik.

Menurut Robbins (2012) Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kelelahan Kerja

Variabel kelelahan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalisasikan kedalam 8 item pernyataan yang relevan dan disebarkan kepada 69 responden. Untuk mengetahui gambaran kelelahan kerja secara menyeluruh, berikut disajikan hasil tanggapan responden mengenai kelelahan kerja.

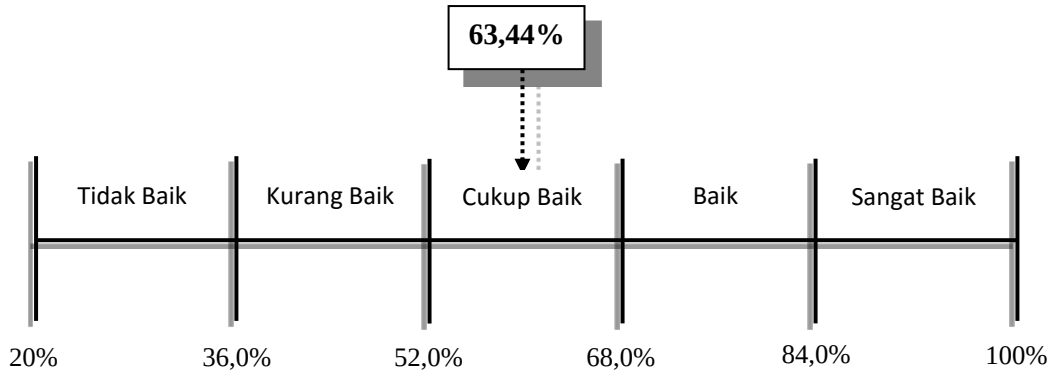
Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kelelahan Emosional	441	690	63,91	Cukup Baik
2	Kelelahan psikis	440	690	63,77	Cukup Baik
3	Depresonalisasi	441	690	63,91	Cukup Baik
4	Minim penghargaan	429	690	62,17	Cukup Baik
Total		**1751**	**2760**	**63,44**	**Cukup Baik**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Tabel 4.12 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai kelelahan kerja. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi sebesar 63,91% berkenaan dengan kelelahan emosional, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 62,17% berkenaan dengan minim penghargaan. Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,44% dan terkategorikan cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki kekelahan yang cukup tinggi. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Garis Kontinum Kelelahan Kerja

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kelelahan kerja pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Emosional

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
1	Pada saat bekerja dan setelah bekerja, saya selalu fit dan tidak merasa ada gangguan fisik	F	2	22	42	2	1	229	345	66,38
		%	2,899	31,88	60,87	2,899	1,449			
2	Saya merasakan kelelahan fisik yang hebat saat bekerja ataupun setelah bekerja	F	1	13	38	14	3	212	345	61,45
		%	1,449	18,84	55,07	20,29	4,348			
Total Akumulasi								**441**	**690**	**63,91**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Pada saat bekerja dan setelah bekerja, saya selalu fit dan tidak merasa ada gangguan fisik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 42 responden (60,87%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan bekerja dalam keadaan fit. Hal itu dikarenakan para karyawan selalu menjaga pola hidupnya dengan cukup baik.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya merasakan kelelahan fisik yang hebat saat bekerja ataupun setelah bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38 responden (55,07%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasakan kelelahan fisik yang berat setelah bekerja. Hal itu dikarenakan pekerjaan yang diberikan terlalu berat.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,91%. Nilai persentase 63,91% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil

kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki kelelahan emosional yang cukup tinggi.

Menurut Maslach, 1993 dalam Sutjipto (2001) bahwa seseorang yang mengalami kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang tersebut merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Psikis

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
3	Mood dan konsentrasi saya selalu baik dan tidak mudah menurun ketika bekerja	F	1	25	36	6	1	**226**	**345**	**65,51**
		%	1,449	36,23	52,17	8,696	1,449			
4	Saya kerap kehilangan konsentrasi dan tidak bergairah ketika bekerja	F	1	12	37	17	2	**214**	**345**	**62,03**
		%	1,449	17,39	53,62	24,64	2,899			
Total Akumulasi								**440**	**690**	**63,77**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Mood dan konsentrasi saya selalu baik dan tidak mudah menurun ketika bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 36 responden (52,17%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan berkerja dengan *mood* yang baik. Hal itu dikarenakan suasana pekerjaan cukup membuat karyawan merasa enjoy dalam bekerja.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya kerap kehilangan konsentrasi dan tidak bergairah ketika bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 37 responden (53,62%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Hal itu dikarenakan pekerjaan yang diberikan terlalu berat, dengan cuaca yang sangat panas kerap membuat karyawan dehidrasi dan konsentrasi terhadap pekerjaanya terganggu. Adapun pekerjaan yang monoton bagi para karyawan dianggap salah satu faktor kurangnya gairah dalam bekerja.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,77%. Nilai persentase 63,77% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki kelelahan psikis yang cukup tinggi.

Menurut Budiono dkk (2003) Tenaga kerja yang mempunyai masalah psikologis sangat mudah mengalami suatu bentuk kelelahan kronis. Salah satu penyebab dari reaksi psikologis adalah pekerjaan yang monoton yaitu suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu tertentu dan dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan oleh suatu produksi yang besar

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Depresionalisasi

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
5	Hubungan sesama karyawan selalu terjaga dengan baik	F	3	22	32	12	0	223	345	64,64
		%	4,348	31,88	46,38	17,39	0			
6	Saya merasa canggung untuk bersosialisasi dengan karyawan lain	F	1	11	36	18	3	218	345	63,19
		%	1,449	15,94	52,17	26,09	4,348			
Total Akumulasi								**441**	**690**	**63,91**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Hubungan sesama karyawan selalu terjaga dengan baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 32 responden (46,38%) menjawab cukup setuju. Artinya hubungan para karyawan berjalan dengan baik. Hal itu dikarenakan para karyawan dapat menyesuaikan diri dengan baik.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya merasa canggung untuk bersosialisasi dengan karyawan lain”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 36 responden (52,17%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dan canggung untuk bersosialisasi dengan karyawan lainya. Hal itu dikarenakan perusahaan kurang baik dalam membuat karyawan solid.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,91%. Nilai persentase 63,91% menurut kriteria yang dikemukakan Umi

Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki sikap depresionalisasi yang cukup baik.

Menurut Zulkaida (2004:4) Depersonalisasi adalah gangguan dengan adanya perubahan dalam persepsi atau pengalaman individu mengenai dirinya. Individu merasa asing terhadap diri dan sekelilingnya dan cukup mengganggu dalam fungsi dirinya. Individu juga merasa perasaan dan pengalamanya terlepas dari dirinya , jauh dan bukan itu dirinya.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Minim Penghargaan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
7	Saya sudah puas dengan bonus dan tunjangan yang saya terima di luar gaji	F	1	19	38	10	1	216	345	62,61
		%	1,449	27,54	55,07	14,49	1,449			
8	Bonus dan tunjangan yang saya terima di luar gaji belum sesuai dengan harapan saya	F	2	15	31	17	4	213	345	61,74
		%	2,899	21,74	44,93	24,64	5,797			
Total Akumulasi								**429**	**690**	**62,17**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Saya sudah puas dengan bonus dan tunjangan yang saya terima di luar gaji”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38 responden (55,07%) menjawab cukup setuju. Artinya bonus yang

diberikan oleh perusahaan cukup baik. Hal itu dikarenakan para karyawan dipayungi serikat pekerja.

Sedangkan pada item pernyataan “Bonus dan tunjangan yang saya terima di luar gaji belum sesuai dengan harapan saya”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 31 responden (44,93%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasa bonus dan tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan harapan. Hal itu dikarenakan perusahaan mengalami kesalahan dalam sistem pemberian bonus dan tunjangan, adapun hal lain yang menjadikan para karyawan kurang puas dalam permasalahan bonus yaitu penilaian subyektif dari atasan yang terkadang merugikan bagi karyawan lainya.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 62,17%. Nilai persentase 62,17% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri merasakan cukup tingginya penghargaan dari perusahaan.

Robbins (2001) beranggapan bahwa motivasi seseorang tergantung pada penghargaan ekstrinsik *(extrinsic reward)* yang meliputi penghargaan ekstrinsik meliputi gaji dan upah *(salary and wage),* jaminan sosial *(fringe benefit),* penghargaan antar pribadi *(interpersonal reward),* serta promosi *(promotion).*

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas

Variabel produktivitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan enam indikator yang dioperasionalisasikan kedalam 12 item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja secara menyeluruh, berikut disajikan hasil tanggapan responden mengenai produktivitas.

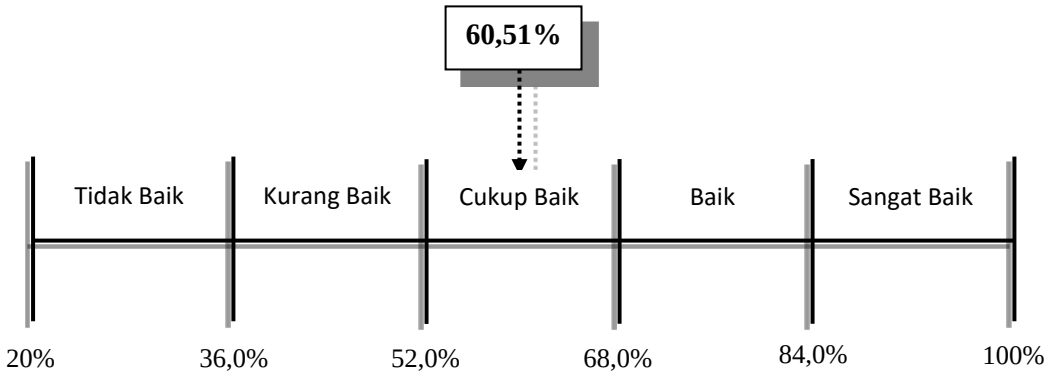
Tabel 4.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kemampuan	420	690	60,87	Cukup Baik
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	427	690	61,88	Cukup Baik
3	Semangat kerja	403	690	58,41	Cukup Baik
4	Pengembangan diri	418	690	60,58	Cukup Baik
5	Mutu	415	690	60,14	Cukup Baik
6	Efisiensi	422	690	61,16	Cukup Baik
Total		**2505**	**4140**	**60,51**	**Cukup Baik**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Tabel 4.17 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai produktivitas. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase tertinggi sebesar 61,88% berkenaan dengan meningkatkan hasil yang dicapai, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 58,41% berkenaan dengan semangat kerja. Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 60,51% dan terkategorikan cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum Produktivitas

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai produktivitas pada masing-masing indikator dapat dilihat pada uraian-uraian berikut:

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	**F**	0	13	31	25	0	**219**	**345**	**63,48**
		%	0	18,84	44,93	36,23	0			
2	Saya tidak mengetahui tentang tugas pekerjaan yang diberikan pada saya	**F**	0	7	49	13	0	**201**	**345**	**58,26**
		%	0	10,14	71,01	18,84	0			
Total Akumulasi								**420**	**690**	**60,87**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 31 responden (44,93%) menjawab cukup setuju. Artinya perusahaan memberikan

tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan. Hal itu dikarenakan perusahaan menyeleksi calon karyawan pada saat *rekruitment*..

Sedangkan pada item pernyataan "Saya tidak mengetahui tentang tugas pekerjaan yang diberikan pada saya", dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 49 responden (71,01%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan kurang mengetahui tentang pekerjaan yang dilakukanya. Hal itu dikarenakan perusahaan kurang baik dalam memberikan *jobdesk* kepada karyawanya.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 60,87%. Nilai persentase 60,87% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2010) Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dengan tenang dan tidak ada pihak yang mengganggu	F	0	8	32	24	5	233	345	67,54
		%	0	11,59	46,38	34,78	7,246			
4	Terdapat hambatan dalam meningkatkan kinerja	F	0	4	48	17	0	194	345	56,23
		%	0	5,797	69,57	24,64	0			
Total Akumulasi								427	690	61,88

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dengan tenang dan tidak ada pihak yang mengganggu”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 32 responden (46,38%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang dan tanpa gangguan. Hal itu dikarenakan tata tertib perusahaan yang mengharuskan karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi.

Sedangkan pada item pernyataan “Terdapat hambatan dalam meningkatkan kinerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 48 responden (69,57%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan mengalami hambatan dalam bekerja. Hal itu dikarenakan jalur birokrasi yang rumit menjadikan proses pekerjaan berjalan lama. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 61,88%. Nilai persentase 61,88% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri dapat meningkatkan hasil yang pekerjaan yang dicapai dengan cukup baik.

Menurut Sutrisno (2010) Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan	F	0	8	52	9	0	208	345	60,29
		%	0	11,59	75,36	13,04	0			
6	Saya bekerja dengan tidak bergairah	F	4	8	29	28	0	195	345	56,52
		%	5,797	11,59	42,03	40,58	0			
Total Akumulasi								**403**	**690**	**58,41**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 52 responden (75,36%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan bererja sungguh – sungguh . Hal itu dikarenakan pekerjaan yang dilakukan beresiko tinggi dan mengharuskan bekerja dengan sungguh - sungguh.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya bekerja dengan tidak bergairah”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 29 responden (42,03%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan tidak bergairah dalam bekerja. Hal itu dikarenakan rutinitas karyawan membosankan.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 58,41%. Nilai persentase 58,41% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki semangat kerja yang cukup tinggi.

Menurut Sutrisno (2010) Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Diri

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
7	Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan	F	0	3	54	12	0	**216**	**345**	**62,61**
		%	0	4,348	78,26	17,39	0			
8	Saya sulit berfikir dalam bekerja dan selalu merasa takut salah	F	0	4	56	9	0	**202**	**345**	**58,55**
		%	0	5,797	81,16	13,04	0			
Total Akumulasi								**418**	**690**	**60,58**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 54 responden (78,26%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang penuh tantangan. Hal itu dikarenakan para karyawan terbiasa dengan pekerjaan yang berat dan penuh tantangan.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya sulit berfikir dalam bekerja dan selalu merasa takut salah”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 56 responden (81,16%) menjawab cukup setuju. Artinya sebagian besar karyawan cenderung sulit berfikir dan takut salah dalam bekerja. Hal itu dikarenakan karakter pimpinan yang keras membuat karyawan merasa ketakutan.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 60,58%. Nilai persentase 60,58% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri dapat mengembangkan diri dengan cukup baik.

Menurut Sutrisno (2010) Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantanagn dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai Mutu

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
9	Mutu dari pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	F	0	5	36	28	0	230	345	66,67
		%	0	7,246	52,17	40,58	0			
10	Saya kerap menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang kurang baik	F	0	8	36	20	5	185	345	53,62
		%	0	11,59	52,17	28,99	7,246			
Total Akumulasi								415	690	60,14

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Mutu dari pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 36 responden (52,17%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan dapat menghasilkan produk dengan mutu yang diberikan. Hal itu dikarenakan perusahaan memberikan spesifikasi produk dengan rinci.

Sedangkan pada item pernyataan “Saya kerap menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang kurang baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 36 responden (52,17%) menjawab cukup setuju. Artinya produk yang dihasilkan karyawan terkadang cacat produksi. Hal itu dikarenakan kinerja mesin yang bekerja sudah mulai berkurang.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 60,14%. Nilai persentase 60,14% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki mutu kerja yang cukup baik.

Menurut Sutrisno (2010) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			5	4	3	2	1			
11	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan	F	0	19	46	4	0	192	345	55,65
		%	0	27,54	66,67	5,797	0			
12	Pekerjaan yang saya lakukan terkadang tidak tepat waktu	F	3	25	33	8	0	230	345	66,67
		%	4,348	36,23	47,83	11,59	0			
Total Akumulasi								**422**	**690**	**61,16**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan item pernyataan “Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46 responden (66,67%) menjawab cukup setuju. Artinya para karyawan para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal itu

dikarenakan perusahaan menekan dan memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Sedangkan pada item pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan terkadang tidak tepat waktu”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 33 responden (47,83%) menjawab cukup setuju. Artinya produk yang dihasilkan karyawan melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal itu dikarenakan karyawan merasa tekanan atasan terlalu tinggi.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 61,16%. Nilai persentase 61,16% menurut kriteria yang dikemukakan Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri memiliki efisiensi yang cukup baik dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2010) Mutu adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

4.4 Analisis Verifikatif

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk menjawab permasalahan tersebut, digunakan analisis jalur. Analisis jalur dalam penelitian ini terdiri dari dua sub struktur. Sub

struktur pertama digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja, sedangkan sub struktur kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regeresi linear yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Tabel 4.24

Hasil Uji Normalitas Data Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,50558376
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,887
Asymp. Sig. (2-tailed)		,411

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Dari hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) variabel residual sebesar 0,411 > 0,05 yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut

Tabel 4.25

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,894	1,118
	Kelelahan Kerja	,894	1,118

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

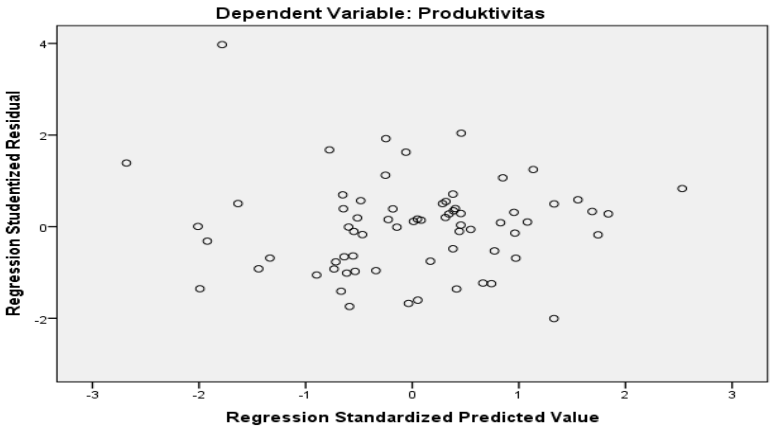
Tabel di atas menunjukan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,894 > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,118 kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah adalah model yang homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanngaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

a. jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas

b. jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homokedastisitas).



Gambar 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

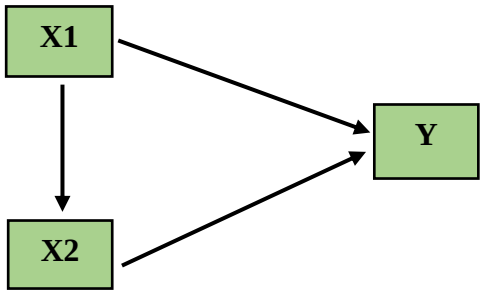
Gambar di atas menunjukan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik *scatter plot*. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

4.4.2 Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Analisis jalur menurut Jonathan Sarwono (2011), merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefesien

jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous.

Untuk menjawab rumusan masalah yang daiajukan pada bab sebelumnya, maka model analisis jalur yang akan dianalisis dan diuji ini akan diuraikan dalam bentuk persamaan sturktural dan digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 4.6
Bagan Analisis Jalur

4.4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Dengan menggunakan Software SPSS, diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 4.26
Koefisien Jalur Sub Struktur Pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,877	2,757		6,485	,000
	Stres Kerja	,265	,094	,325	2,815	,006

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel output di atas diperoleh koefisien jalur P_{x1x2}= 0,325. Untuk analisis jalur dengan satu variabel bebas, maka koefisien determinasi

merupakan kuadrat dari koefisien jalur yang lainnya sama dengan koefisien korelasi. Dengan demikian maka secara matematis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2_{x1x2} = p^2_{x1x2}$$

dimana p_{x1x2} : Koefisien jalur, dan

r_{x1x2} : Koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2

Berikut adalah nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi hasil output SPSS:

Tabel 4.27

Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325[a]	,106	,092	1,96663

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

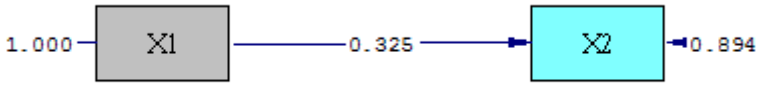
Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r_{x1x2} sebesar 0,325 yang lainnya sama dengan koefisien jalur yang telah disajikan sebelumnya. Dengan demikian maka koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = (0,325)^2 = 0,106 = 10,6\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sub struktur pertama sebesar 10,6%. Hal ini menunjukan bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 10,6%, sedangkan sisanya sebesar 89,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:



Gambar 4.7

Diagram Jalur Sub Struktur Pertama

4.4.2.2 Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas

Pada sub struktur kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri. Tahap pertama dalam melakukan analisis jalur adalah mencari nilai korelasi antara variabel bebas sebagai berikut:

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}325 \\ 0{,}325 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Nilai korelasi antar variabel bebas di atas kemudian dicari invers-nya dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}118 & -0{,}364 \\ -0{,}364 & 1{,}118 \end{bmatrix} \end{array}$$

Menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$$\mathbf{R_{yx}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} -0{,}569 \\ -0{,}476 \end{bmatrix} \end{array}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1{,}118 & -0{,}364 \\ -0{,}364 & 1{,}118 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} -0{,}569 \\ -0{,}476 \end{bmatrix}$$

$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} -0{,}464 \\ -0{,}325 \end{bmatrix}$$

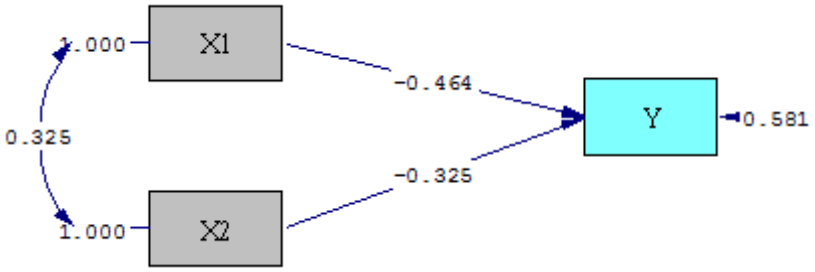
Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh gabungan dari stres kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri ditentukan dari hasil perkalian antara koefisien jalur dengan matrik korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut:

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} -0{,}464 & -0{,}325 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} -0{,}569 \\ -0{,}476 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 41{,}9\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa pengaruh simultan dari stres kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.8

Diagram Jalur Sub Struktur Kedua

4.4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial Stres Kerja terhadap Produktivitas

H_0 : $PYX_1 = 0$ Artinya, secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

H_1 : $PYX_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial Stres Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.28

Pengujian Hipotesis Parsial Stres Kerja

Coefficients[a]

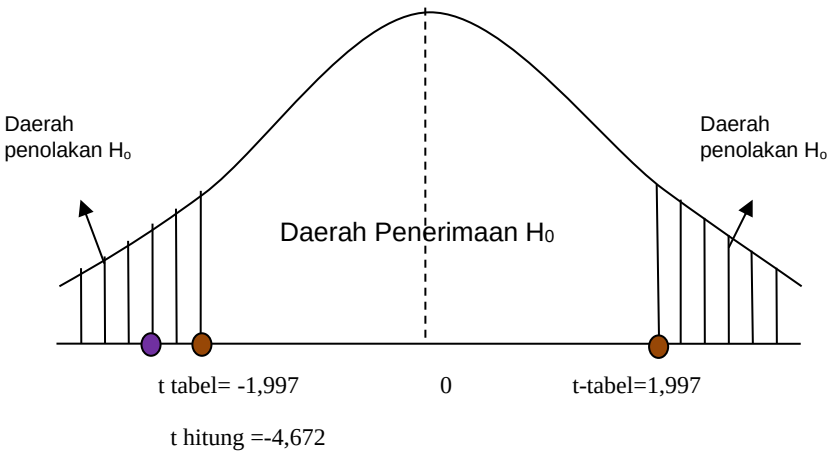
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85,288	8,179		10,428	,000
	Stres Kerja	-1,083	,232	-,464	-4,672	,000
	Kelelahan Kerja	-,932	,284	-,325	-3,279	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_1 sebesar -4,672. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-2-1= 66, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,997. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -4,672, berada diluar nilai t-tabel (-1,997 dan 1,997). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoraga (2009) yaitu jika karyawan mengalami stres maka akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik dan kondisi tersebut akan menimbulkan adanya aksi mogok kerja, meningkatnya karyawan yang mangkir dari tugas-tugasnya, penurunan loyalitas dan motivasi dalam bekerja sehingga produktivitas menurun. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:



Gambar 4.9
Uji Hipotesis Parsial Stres Kerja

2. Pengujian Hipotesis Parsial Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas

H_0 : $PYX_2 = 0$ Artinya, secara parsial kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

H_1 : $PYX_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial Kelelahan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.29

Pengujian Hipotesis Parsial Kelelahan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85,288	8,179		10,428	,000
	Stres Kerja	-1,083	,232	-,464	-4,672	,000
	Kelelahan Kerja	-,932	,284	-,325	-3,279	,002

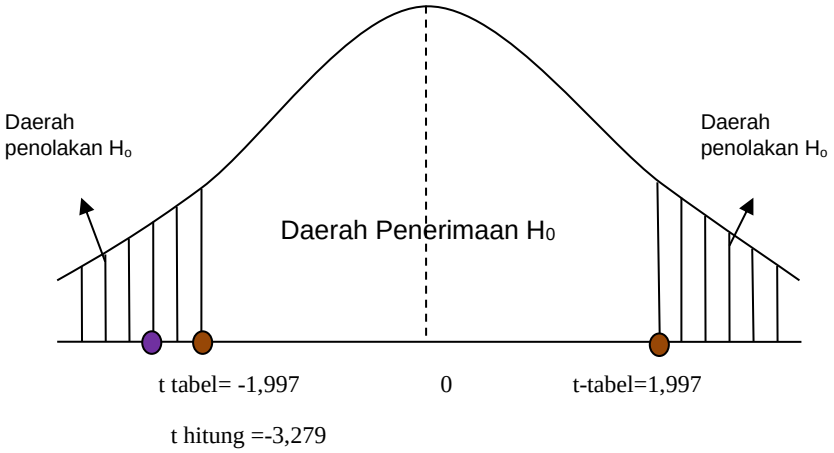
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_2 sebesar -3,279. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-2-1= 66, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,997. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -3,279, berada diluar nilai t-tabel (-1,977 dan 1,997). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian A. Muizzudin (2013), Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka simpulan yang diperoleh adalah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja.

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:



Gambar 4.10
Uji Hipotesis Parsial Kelelahan Kerja

3. Pengujian Hipotesis Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja

Untuk membuktikan apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : px1x2= 0 Artinya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelalahan kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

H_a : px1x2≠ 0 Artinya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelalahan kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis sub struktur pertama sebagai berikut:

Tabel 4.30

Pengujian Hipotesis Sub Struktur Pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,877	2,757		6,485	,000
	Stres Kerja	,265	,094	,325	2,815	,006

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,815. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=69-1-1=67, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar ± 1,996. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung untuk stres kerja sebesar 2,815, berada diluar nilai t-tabel (-1,996 dan 1,996). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahdianto (2012) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja

4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari uraian-uraian sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri. Untuk melihat lebih jauh tentang besar peningkatan yang dipengaruhi

masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsungya.

Tabel 4.31

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X1	X2		
X1	-0,464	21,5	-	4,9	4,9	26,4
X2	-0,325	10,6	4,9	-	4,9	15,5
Total Pengaruh						**41,9**

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

- Stres kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri sebesar 26,4% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 21,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,9%.
- Kelelahan kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri sebesar 15,5% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 10,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,9%.