

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Alamat kantor di Jalan Tiga Juhar Kecamatan STM Hulu, Desa Rumah Lengo.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini merupakan variabel yang diteliti yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2022 dan direncanakan selesai pada bulan Mei 2023, dengan rincian setiap minggunya sebagai berikut :

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian

WAKTU/ KEGIATAN	BULAN															
	Desember 2022				Januari 2023				Maret 2023				Mei 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra riset	■															
Pembuatan Proposal		■	■													
Bimbingan dan Seminar				■	■	■	■									
Pengumpulan Data								■	■							
Pengolahan Data dan Bimbingan										■	■	■	■			
Sidang Meja Hijau															■	■

Sumber: PT. Kembang Sepatu Alam Abadi, 2023

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi yang berjumlah 120 orang, dengan rincian dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3.2 Kerangka Populasi Karyawan

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	KTU	1
2	Asisten	1
3	Mandor	7
4	Kerani	7
5	Karyawan	104
Jumlah		120

Sumber : PT. Kembang Sepatu Alam Abadi, 2023

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua

yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, biaya, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016:123). Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah *Simple Slovin*. Rumus Slovin adalah salah satu rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas, dimana tujuannya adalah untuk mengestimasi proporsi dari populasi.

Menurut Sugiyono (2014:76) penelitian menggunakan rumus slovin dikarenakan dalam pengambilan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan (*error*) sebesar 0.10 (10%)

Dari rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0.1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0.01)}$$

$$n = \frac{120}{2.2}$$

$n = 54.5$ dibulatkan menjadi 54 orang.

Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara Stratified Propotional Random Sampling, maka dari populasi yang berjumlah 120 orang, berdasarkan perhitungan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10% atau 0,10, maka jumlah sampel (n) yang telah dihitung dengan menggunakan rumus slovin (n) berjumlah 54 orang dengan rincian.

Tabel 3.3 Kerangka Sampel Karyawan

No	Keterangan	Perhitungan	Sampel
1	KTU	$54/120 \times 1$	1
2	Asisten	$54/120 \times 1$	1
3	Mandor	$54/120 \times 7$	3
4	Kerani	$54/120 \times 7$	3
5	Karyawan	$54/120 \times 104$	46
Jumlah			54

Sumber : PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang

diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

3.3.2 Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke organisasi, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*

3.3.3 Instrumen Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu :

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa teori atau konsep mengenai variabel yang diteliti.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap variabel yang diteliti dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Dalam

pengukuran aspek dari variabel digunakan Skala Tingkat (*Likert*) dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- 2) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- 3) Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- 4) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- 5) Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014:93). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.
- 2) Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian.

3.4 Operasional Definisi Variabel

Definisi *operasional* variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres kerja (X1)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbins dan Judge (2018:429)	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi Robbins dalam Jafar (2018:14-15)	LIKERT
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Priansa (2016:292)	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Prosedur 7. Penghargaan 8. Tunjangan 9. Komunikasi Priansa (2016: 292)	LIKERT
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Samsuddin (2018:10)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama Samsuddin (2018:91)	LIKERT

Sumber: Robbins dan Judge (2018), Priansa (2016), Samsuddin (2018)

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan *locus of contro* terhadap, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Stres Kerja

X2 : Komitmen organisasi

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (*Standar error*)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus koefisien korelasi (r) :

$$r = \frac{n(\sum X) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Misalnya dalam mengukur kepuasan kerja di mata konsumen diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam

kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam *SPSS*. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Triton (2005:168)

Selain menggunakan bantuan *SPSS*, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right) \quad \text{dan} \quad \sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

r_{11}	=	Reliabilitas instrument
k	=	Banyak butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varian butir
σ_b^2	=	Varian total
n	=	Jumlah responden
X	=	nilai skor yang dipilih

Dalam penelitian ini misalnya variabel konflik peran, *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Misalnya untuk mengukur variabel kinerja 1 jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.5.3 Uji Hipotesis

3.5.3.1 Uji Signifikansi Parameter Secara Partial (Uji Statistik t)

Iqbal (2012:144) menyebutkan uji t adalah salah satu uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji t dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar. Selain itu, uji t ini dipakai untuk menganalisis data yang varians populasinya diketahui. Namun, bila varians populasi tidak diketahui, maka varians dari sampel dapat digunakan sebagai penggantinya.

Kriteria penggunaan uji t

Jika $|t_{\text{hit}}| < |t_{\text{tabel}}|$, maka terima H_0 atau tolak H_a

Jika $|t_{\text{hit}}| \geq |t_{\text{tabel}}|$, maka tolak H_0 atau terima H_a

3.5.3.2 Uji Signifikansi Parameter Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji kelayakan model digunakan untuk menentukan apakah suatu model penelitian layak atau tidak layak untuk diteliti. Untuk menentukan layak atau tidak layaknya suatu model penelitian digunakan rumus sebagai berikut. Sugiyono, (2013):

$$F = \frac{R^2(K - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Uji F

R^2 = Koefisien Determinan

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

Asumsi yang digunakan dalam pengujian kelayakan sesuatu model penelitian Sugiyono (2013) adalah:

- a. Bila Uji F memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah layak.
- b. Bila Uji F memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah tidak layak

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R²*.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT. KEMBANG SEPATU ALAM ABADI

4.1 Sejarah Singkat PT. Kembang Sepatu Alam Abadi

PT. Kembang Sepatu Alam Abadi merupakan anak perusahaan dari PT. Anugerah Langkat Makmur. PT. Kembang Sepatu Alam Abadi adalah sebuah Perusahaan Agrobisnis yang memfokuskan kegiatan bisnisnya di sektor perkebunan kelapa sawit dan pabrik kelapa sawit. Keputusan untuk masuk ke dalam industri minyak sawit didasarkan pada kenyataan bahwa itu adalah bisnis yang sangat menguntungkan. Kelapa sawit dikenal sebagai tanaman yang sangat produktif dibandingkan dengan jenis komoditas perkebunan lain, dan memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan iklim. .

Pada awalnya PT. Anugerah Langkat Makmur merupakan perusahaan swasta yang didirikan oleh seorang pengusaha asal Medan yang bernama H. Anif Shah. H. Anif Shah mulai menggeluti bisnis perkebunan sawit tahun 1982. Waktu itu perkebunan sawit di Sumatera Utara belum populer. Pada saat itu juga harga tanah di daerah Harapan Makmur masih murah dan kepemilikannya tanahnya sedikit. H. Anif Shah mulai membuka usaha perkebunan dengan skala kecil. Awalnya hanya sekitar 7.5 ha di Desa Harapan Makmur, Kecamatan Sei Lapan, Kabupaten Langkat.

PT. Anugerah Langkat Makmur saat ini sudah berkembang hingga ke daerah-daerah lainnya di Sumatera Utara. Mulanya hanya memiliki lahan di Desa Harapan Makmur, Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat, kini sudah memiliki lahan perkebunan di Deli Serdang, Mandailing Natal dan tidak hanya di daerah-

daerah Sumatera Utara saja melainkan provinsi tetangga pun di buka lagi cabang perkebunannya untuk didaerah Riau.

Jumlah total lahan perkebunan kelapa sawit secara keseluruhan hampir sekitar 30 ribu Ha. Kemudian pada tahun 1982 didirikanlah sebuah perusahaan berbadan hukum dengan nama PT. Anugerah Langkat Makmur. PT. Anugerah Langkat Makmur adalah sebuah perusahaan agrobisnis yang memfokuskan kegiatan bisnisnya di sektor perkebunan kelapa sawit. Keputusan untuk masuk ke dalam industri perkebunan kelapa sawit ini didasarkan pada kenyataan bahwa pada saat itu bisnis perkebunan kelapa sawit sangat menjanjikan dan menguntungkan. Selain mengelola proyek perkebunan kelapa sawit, PT. Anugerah Langkat Makmur juga mengembangkan 36 proyek-proyek perkebunan plasma yang dimiliki masyarakat setempat. Plasma ini didanai melalui skema kredit yang tersedia untuk anggota koperasi primer. Berdirinya perusahaan perkebunan di Harapan Makmur ini telah memberikan bukti bahwa dengan memperhatikan beberapa faktor, lahan di daerah Harapan Makmur dapat diolah dengan baik dan dapat menghasilkan produksi sesuai dengan yang diharapkan.

Sejak berdiri pada tahun 1988 PT Anugerah Langkat Makmur telah membuktikan diri sebagai pionir dalam hal pengolahan lahan yang baik. PT Anugerah Langkat Makmur juga membantu pemerintah mengatasi jumlah pengangguran. Keberadaan perusahaan ini membuka lapangan pekerjaan yang luas untuk penduduk yang berada di lingkungan perkebunan maupun dari luar daerah Harapan Makmur. Hal ini dibuktikan dengan memberikan ruang bagi para

petaniyang berasal dari Jawa Tengah untuk merantau ke lahan kosong yang telah disediakan oleh pihak perusahaan tersebut untuk diberdayakan.

4.2 Visi dan Misi PT. Kembang Sepatu Alam Abadi

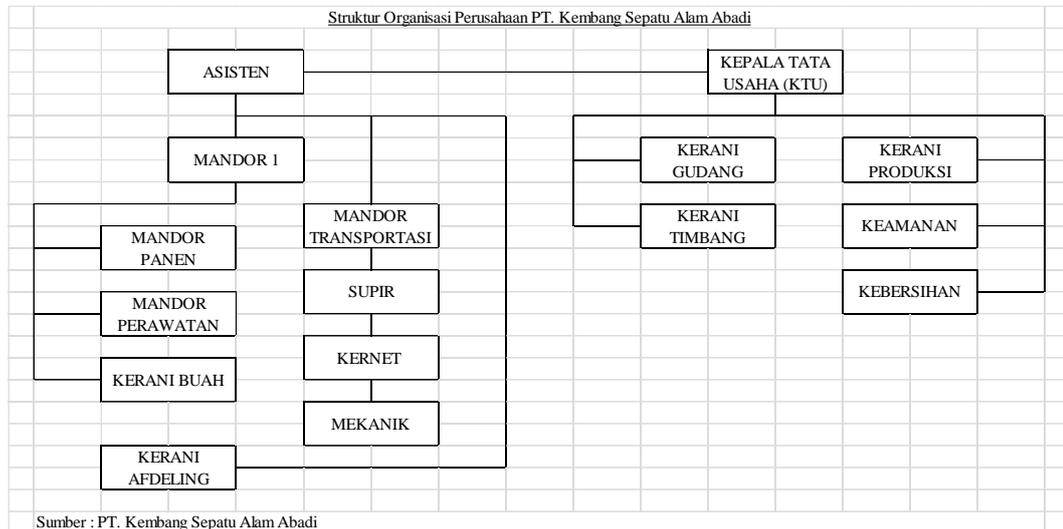
4.2.1 Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis Nasional yang lestari, nyaman dan berkelanjutan menghasilkan pemberian nilai tambah yang terbaik bagi *Stakeholders*.

4.2.2 Misi

1. Peningkatan nilai perusahaan melalui diversifikasi, intensifikasi dan profitabilitas.
2. Menerapkan bisnis yang berwawasan K3, tata kelola perusahaan yang baik dan lestari dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi.
3. Menggunakan praktek manajemen terbaik dan teknologi tepat guna untuk mendukung kemajuan perusahaan.
4. Menjadikan karyawan sebagai patner strategis yang inovatif serta memiliki daya dukung yang terbaik dalam keunggulan bisnis perusahaan.
5. Meningkatkan kepedulian sosial perusahaan kepada masyarakat dan terus membangun kemitraan dengan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi



4.3.1 Jabatan Administratif

4.3.1.1 KTU (Kepala Tata Usaha)

Mengelola semua kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan perusahaan untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu, relevan dan konsisten sebagai alat pengendalian, pengamanan aset dan sumber daya serta pengambilan keputusan.

Tugas dan Tanggungjawab KTU (Kepala Tata Usaha)

1. Perencanaan

Merencanakan persiapan kegiatan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga penerimaan data, laporan dan informasi dari seluruh bagian terkoordinasi dengan baik dan cepat untuk menghasilkan laporan yang tepat waktu dan relevan.

2. Koordinasi

- a. Koordinasi dengan Askep dan Asisten dalam administrasi dan rencana penyusunan anggaran tahunan pabrik.

- b. Koordinasi dengan departemen terkait lainnya untuk logistik dan dana.
3. Pelaksanaan.
- a. Melaksanakan semua sistem dan prosedur administrasi keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan.
 - b. Melaksanakan pemeriksaan rutin ke kantor gudang, bengkel, kamar mesin dan laboratorium, untuk memastikan bahwa pencatatan dan pelaporan data serta informasi mengenai produksi, tenaga kerja, persediaan dan pemakaian bahan dan alat-alat, semua surat/dokumen dan bukti transaksi telah diadministrasikan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang berlaku.
 - c. Menyusun dan menyiapkan laporan bulanan yang mencakup :
 - a. Laporan Permintaan Dana Operasional.
 - b. Laporan Pertanggungjawaban Dana.
 - c. Laporan Outstanding PP/PO.
 - d. Laporan Rekonsiliasi Bank.
 - e. Laporan Rekening Koran antar Kebun/Pabrik.
 - f. Laporan Keuangan dan Management.
4. Pengawasan
- a. Mengawasi penerimaan dan pengeluaran uang, barang dan aktiva lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka kegiatan perusahaan.
 - b. Mengawasi agar semua laporan harian, berkala dan insidental telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan disampaikan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan.

- c. Mengawasi semua data dan informasi yang diperoleh dan telah dicatat dengan cara yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Penyampaian

- a. Menyampaikan kepada Factory Manager hal-hal atau pekerjaan yang diperkirakan akan mengakibatkan biaya melebihi anggaran.
- b. Menyampaikan hasil evaluasi prestasi bawahan kepada atasan.

6. Menerima

- a. Menerima dan menyampaikan berita via Ratel/SSB dari dan kepada yang berkepentingan.
- b. Menerima laporan Produksi dari asisten laboratorium.
- c. Menerima laporan bulanan Maintenance dari Asisten Maintenance (Mechanical & Electrical) mengenai kondisi dan pemakaian mesin-mesin utama Pabrik dan mesin pendukung Pabrik.
- d. Menerima Rencana Kerja Bulanan dari seluruh Asisten Pabrik.
- e. Menerima barang-barang yang dikirim oleh Kantor Perwakilan, Supplier, Kebun dan Pabrik lainnya.
- f. Menerima instruksi dan ketetapan dari Factory Manager yang berhubungan dengan pekerjaan administrasi.

7. Mengusulkan

- a. Mengusulkan perbaikan/penyempurnaan prosedur administrasi.
- b. Mengusulkan pelatihan, pengembangan, mutasi, promosi dan jumlah kompensasi seluruh bawahannya.

- c. Mengusulkan penjualan/penghapusan atas aktiva perusahaan yang tidak bermanfaat lagi/kadaluwarsa.
8. Menandatangani
- a. Menandatangani surat pengantar/pengiriman barang.
 - b. Menandatangani cek dan giro bersama penerima kuasa lainnya.
 - c. Menandatangani Surat Perintah Kerja Lembur karyawan bawahannya.
9. Tanggung Jawab
- a. Bertanggungjawab atas ketetapan dan keakuratan pelaporan yang dibuatnya.
 - b. Bertanggungjawab atas pelaksanaan segala sistem dan prosedur yang berlaku.
10. Wewenang
- a. Memutuskan Sendiri.
 - b. Menegur dan mengeluarkan Surat Peringatan kepada bawahannya.
 - c. Mengatur kegiatan harian mess dan penempatan tamu di mess.
 - d. Mengelola belanja dan kebutuhan harian untuk mess.
 - e. Menyetujui/menolak biaya pertanggungjawaban perjalanan dinas bawahan.

4.3.1.2Kerani Afdeling

Tugas dan Tanggungjawab Kerani Afdeling :

1. Melakukan pencatatan dan laporan pengupahan karyawan afdeling dan biaya-biaya operasional afdeling.
2. Melakukan pencatatan lembur, premi tambahan, overtime, tunjangan, bonus, pembagian beras afdeling.

3. Membuat laporan-laporan hasil kerja pemanenan, pemeliharaan, dan melakukan penginputan ke sistem.
4. Melakukan pendataan karyawan, misalnya mutasi-mutasi karyawan, status pensiun, berapa jumlah tanggungan anak, istri, status pernikahan.

4.3.1.3 Kerani Gudang

Tugas dan Tanggungjawab Kerani Gudang :

1. Melakukan pemesanan dan penerimaan barang-barang kebutuhan perkebunan, seperti BBM dan pelumas, *sparepart* kendaraan, pupuk, peralatan panen, herbisida, bahan bangunan, beras karyawan dan lain-lain
2. Mencatat, membuat laporan stok barang harian, bulanan dan tahunan
3. Mengeluarkan barang-barang tersebut untuk divisi yang membutuhkan
4. Memastikan stok barang-barang dalam kondisi baik dan teratur

4.3.1.4 Kerani Timbang

Tugas dan Tanggungjawab Kerani Timbang :

1. Melakukan penimbangan kendaraan kosong dan kendaraan berisi
2. Membuat surat pengantar barang (SPB) untuk transportasi buah sawit ke pabrik
3. Membuat laporan penimbangan setiap perjalanan keluar masuk kendaraan

4.3.2 Jabatan Non Administratif

4.3.2.1 Asisten

Tugas dan Tanggungjawab Asisten Secara Umum :

1. Membantu Manager dalam :
 - a. Memaksimalkan hasil perkebunan & Pengolahan
 - b. Merencanakan kerja harian

- c. Mengoptimalkan Sumber Daya yang ada
 - d. Menyediakan Informasi yang terpercaya dan tepat waktu
2. Melatih cara kerja yang benar :
- a. Memotivasi Karyawan
 - b. Menjadi mentor/pelindung karyawan

Tugas dan Tanggungjawab Asisten

1. Di kantor Devisi (Pagi)
 - a. Melaksanakan lingkaran pagi (sudah berada di kantor sebelum jam 6 pagi)
 - b. Membetulkan penyimpangan kerja hari sebelumnya
 - c. Mendata jumlah tenaga kerja pada hari tersebut untuk menentukan target minimal seluruh mandor
 - d. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan
 - e. Mempersiapkan transportasi yang cukup sebagai sarana angkutan karyawan dan panen
 - f. Menyelesaikan pengecekan pekerjaan administrasi sebelum jam 07.00.
2. Di lapangan
 - a. Paling lambat jam 07.00 sudah berada di lapangan untuk memastikan semua instruksi kerja sudah dijalankan
 - b. Memperagakan cara kerja yang benar (penyemprotan dan aplikasi pemupukan)
 - c. Periksa hasil kerja yang kemarin (kualitas & prestasi) dan bila ada penyimpangan, segera panggil mandor dan beri sanksi

- d. Jam istirahat 10.00 – 10.15 disesuaikan dengan jenis pekerjaan dilapangan
 - e. Jam 12.00-13.00 istirahat makan siang serta dapat memilih pekerjaan yang paling penting untuk diawasi (tetap disana)
 - f. Jam 13.00 -14.30 harus sudah kembali ke lapangan dan bila ada urusan penting bisa pulang lebih awal
 - g. Sebelum jam 14.30, memastikan ketersediaan transportasi untuk bawa karyawan pulang serta TBS ke PKS (segera men ghubungi bagian transport, bila kendaraan kurang)
3. Di kantor Devisi (sore)
- a. Sore hari sebelum jam kerja selesai, periksa laporan prestasi kerja
 - b. Waktu penerimaan laporan hasil kerja, periksa "kewajaran" dan bila ragu tanyakan pada mandor yang bersangkutan
 - c. Serahkan laporan ke krani bila telah selesai laporan diperiksa dan diparaf
 - d. Membuat rencana kerja untuk besok hari dan persiapkan bahan yang cukup
 - e. Memeriksa kebenaran data yang telah diinput oleh krani pada pagi hari dan melanjutkan sisa pekerjaan yang belum selesai diperiksa pada pagi harinya.

4.3.2.2Mandor I

Tugas dan Tanggungjawab Mandor I :

- 1. Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan
- 2. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan
- 3. Membantu asisten lapangan membuat laporan
- 4. Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen kelapa sawit

5. Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi

4.3.2.3 Mandor Pemeliharaan/Perawatan

Tugas dan Tanggungjawab Mandor Pemeliharaan/Perawatan :

1. Memperbaiki jalan menuju TPH dan pasar pikul, menutup lubang-lubang genangan air dan membuat tangga panen
2. Membersihkan tanaman liar seperti rumput dan lalang di areal gawangan
3. Membabat gawangan dan piringan kelapa sawit sesuai target yang telah ditetapkan Mandor Pemeliharaan
4. Menyemprot herbisida di areal-areal yang telah ditentukan
5. Melakukan pemupukan sesuai arahan Mandor Pemeliharaan dan Asisten kebun
6. Melakukan pemeliharaan TPH secara berkala.

4.3.2.4 Mandor Panen

Tugas dan Tanggungjawab Mandor Panen :

1. Melakukan apel pagi dan memberikan arahan-arahan seputar areal dan ancak masing-masing anggota panen.
2. Mengawasi pekerjaan di lapangan secara langsung dan memberi instruksi kepada pekerja panen.
3. Mengecek kesiapan peralatan panen di lapangan
4. Memastikan tidak ada buah yang tertinggal di lapangan, buah tidak terpanen, brondolan tidak dikutip, buah mentah dan sebagainya.
5. bertugas mengontrol proses pemanenan TBS (tandan buah segar) sawit

4.3.2.5 Mandor Transportasi

Tugas dan Tanggungjawab Mandor Transportasi :

1. Mengurus dan memastikan semua kendaraan telah memiliki STNK dan KIR
2. Memastikan semua kendaraan dalam kondisi baik dan layak pakai
3. Mengawasi pemeliharaan alat berat, mesin, dan kendaraan sesuai dengan program kerja
4. Membuat dan mengatur jadwal keluar masuk kendaraan dan supirnya
5. Mengerahkan alat berat ke areal-areal yang sulit di lalui kendaraan
6. Membuat laporan perjalanan kendaraan

4.3.2.6 Kerani Buah/Angkut

Tugas dan Tanggungjawab Kerani Buah/Angkut :

1. Mengikuti apel pagi bersama asisten
2. Mengatur operasional unit tranport TBS dan kenek muat
3. Menghitung jumlah jenjang dengan kg brondolan yang terangkut dalam setiap truck
4. Membuat surat pengantar buah (SPB)
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran tranport buah sampai PKS
6. Membuat laporan harian jenjang yang di angkut per TPH perblok
7. Bertanggung jawab atas kebersihan brondolan di TPH dan janjang angkut yang tercecer dijalan

4.3.2.7 Kerani Bengkel atau Mekanik

Tugas dan Tanggungjawab Kerani Bengkel atau Mekanik :

1. Melakukan pemeliharaan serta perbaikan kendaraan dan alat berat

2. Melaporkan kerusakan kendaraan atau masalah yang dialami kepada Mandor Teknik Traksi

4.3.2.8 Pemanen

Tugas dan Tanggungjawab Pemanen :

1. Melakukan pemanenan buah kelapa sawit sesuai dengan target/basis yang diberikan mandor panen.
2. Memastikan hasil panen tidak ada tertinggal/sisa di pohon
3. Menyelesaikan target ancak yang telah di tentukan mandor panen.
4. Mengutip brondolan yang lepas dari tandan buah kelapa sawit
5. Menyusun buah hasil panen di areal TPH (Tempat Pengumpulan Hasil)
6. Pemuat
7. Memuat buah dari TPH ke kendaraan/truk kelapa sawit
8. Mengutip brondolan sisa yang terserak di areal TPH

BAB V

ANALISIS DAN EVALUASI

5.1 ANALISIS DATA

5.1.1 Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar ke responden atau karyawan pada PT. Kembang Sepatu Alam Abadi. Berikut ini peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan unit kerja, usia, jenis kelamin dan Pendidikan terakhir.

5.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas para responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	65%
2	Perempuan	19	35%
Total		54	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel responden berdasarkan jenis kelamin diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 35 orang (65%) dan responden perempuan berjumlah 19 orang (35%).

2. Identitas responden berdasarkan usia

Tabel 5.2 Responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30	9	17%
2	31-40	10	19%
3	41-50	28	52%
4	51-60	7	13%
Total		54	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel responden berdasarkan usia di atas dapat dilihat bahwa responden berusia 20-30 berjumlah 9 orang (17%), dan responden berusia 31-40 berjumlah 10 orang (19%), dan responden berusia 41-50 berjumlah 28 orang (52%), dan responden berusia 51-60 berjumlah 7 orang (13%).

3. Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 5.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	8	15%
2	SMA	31	57%
3	Diploma	5	9%
4	Sarjana	10	19%
Total		54	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir di atas dapat dilihat bahwa responden pendidikan terakhir SMP berjumlah 8 orang (15%), dan responden pendidikan terakhir SMA berjumlah 31 orang (57%), dan responden pendidikan terakhir Diploma berjumlah 5 orang (9%), dan responden pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 10 orang (19%).

5.1.3 Distribusi Pernyataan Responden

1. Hasil Pernyataan Atas Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 5.4 Distribusi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,26	34	62,96	13	24,07	2	3,70	0	0	54	100,00
2	7	12,96	17	31,48	21	38,89	8	14,81	1	1,85	54	100,00
3	2	3,70	22	40,74	21	38,89	8	14,81	1	1,85	54	100,00
4	2	3,70	22	40,74	26	48,15	3	5,56	1	1,85	54	100,00
5	7	12,96	28	51,85	10	18,52	6	11,11	3	5,56	54	100,00

Sumber: Hasil angket, 2023

Dari Tabel 5.4 di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden pertanyaan No.1: Keragaman tugas / banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat tidak punya waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (9,26%), setuju 34 orang (62,96%), dan kurang setuju 13 orang (24,07%) dan tidak setuju 2 orang (3,70%).
2. Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Ambiguitas (ketidakjelasan peran) ditempat bekerja membuat bosan dan tidak nyaman. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (12,96%), setuju 17 orang (31,48%), tidak setuju 21 orang (38,89%), tidak setuju 8 orang (14,81%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%)
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan ditempat bekerja sehingga menyebabkan konflik. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (3,70%), setuju 22 orang (40,74%), dan kurang setuju 21 orang (38,89%), tidak setuju 8 orang

(14,81%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).

4. Jawaban responden pertanyaan No. 4 :Tidak adanya kejelasan dari atasan sehingga peraturan yang diberikan tidak sesuai dengan arahan.Responden yang menjawab sangatsetuju 2 orang (3,70%),setuju 22 orang (40,74%), kurang setuju 26 orang (48,15%), tidak setuju 3 orang (5,56%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).
5. JawabanrespondenpertanyaanNo.5:Merasa tidak ketakutan dalam berhubungan antar sosial dengan rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (12,96%), setuju 28 orang (51,85%), kurang setuju 10 orang (18,52%), tidak setuju 6 orang (11,11%) dan sangat tidak setuju 3 orang (5,56%).

2. Hasil Pernyataan Atas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 5.5 Distribusi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	14,81	39	72,22	6	11,11	0	0	1	1,85	54	100,00
2	16	29,63	27	50,00	11	20,37	0	0	0	0	54	100,00
3	9	16,67	31	57,41	12	22,22	2	3,70	0	0	54	100,00
4	15	27,78	33	61,11	4	7,41	1	1,85	1	1,85	54	100,00
5	9	16,67	33	61,11	11	20,37	0	0	1	1,85	54	100,00
6	9	16,67	38	70,37	6	11,11	0	0	1	1,85	54	100,00
7	14	25,93	36	66,67	4	7,41	0	0	0	0	54	100,00
8	17	31,48	27	50,00	8	14,81	2	3,70	0	0	54	100,00
9	21	38,89	28	51,85	3	5,56	2	3,70	0	0	54	100,00

Sumber: Hasil angket, 2023

DariTabel5.5 diatasdapatdijelaskanbahwa:

1. JawabanrespondenpertanyaanNo.1: Puas karena diberikan kebebasan dalam

bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (14,81%), setuju 39 orang (72,22%), dan kurang setuju 6 orang (11,11%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).

2. Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,63%), setuju 27 orang (50,00%) dan kurang setuju 11 orang (20,37%).
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (16,67%), setuju 31 orang (67,41%), kurang setuju 12 orang (22,22%) dan tidak setuju 2 orang (3,70%).
4. Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Puas karena pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,78%), setuju 33 orang (61,11%), kurang setuju 4 orang (7,41%), tidak setuju 1 orang (1,85%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).
5. Jawaban responden pertanyaan No. 5: Dapat bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (16,67%), setuju 33 orang (61,11%), kurang setuju 11 orang (20,37%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).
6. Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Memahami mengenai tugas didalam bidang pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (16,67%), setuju 38 orang (70,37%), kurang setuju 6 orang (11,11%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).

7. JawabanrespondenpertanyaanNo.7 : Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (25,93%), setuju 36 orang (66,67%) dan kurang setuju 4 orang (7,41%).
8. JawabanrespondenpertanyaanNo.8 : Ungkapan rasa terimakasih atau penghargaan yang diterima dari supervisor ketika saya bekerja dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (31,48%), setuju 27 orang (50,00%), kurang setuju 8 orang (14,81%) dan tidak setuju 2 orang (3,70%).
9. JawabanrespondenpertanyaanNo.9 : Kedekatan rekan-rekan kerja yang cukup dekat antara satu dengan lainnya. Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,89%), setuju 28 orang (51,85%), kurang setuju 3 orang (5,56%) dan tidak setuju 2 orang (3,70%).
3. Hasil Pernyataan Atas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 5.6 Distribusi Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Jawaban										Jumlah	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	20,37	25	46,30	15	27,78	2	3,70	1	1,85	54	100,00
2	10	18,52	26	48,15	13	24,07	3	5,56	2	3,70	54	100,00
3	12	22,22	23	42,59	14	25,93	5	9,26	0	0	54	100,00
4	13	24,07	30	55,56	8	14,81	2	3,70	1	1,85	54	100,00

Sumber: Hasil angket, 2023

DariTabel 5.6diatasdapatdijelaskanbahwa:

1. JawabanrespondenpertanyaanNo.1: Berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (20,37%),setuju 25 orang (46,30%), kurang setuju 15 orang

- (27,78). tidak setuju 2 orang (3,70%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).
2. Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (18,52%), setuju 26 orang (48,15%), kurang setuju 13 orang (24,07%), tidak setuju 3 orang (5,56%) dan sangat tidak setuju 2 orang (3,70%).
 3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Hadir tepat waktu saat bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (22,22%),setuju 23orang (42,59%), kurang setuju 14 orang (25,93%) dan tidak setuju 5 orang (9,26%).
 4. Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Mempunyai kebebasan dalam bertukar shift (jam kerja) dengan karyawan lain. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (24,07%),setuju 30 orang (55,56%), kurang setuju 8 orang (14,81%), tidak setuju 2 orang (3,70%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,85%).

5.2 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} maka indikator dinyatakan

valid dan sebaliknya jika r_{tabel} lebih kecil dari pada r_{hitung} maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS vs. 29.00.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.694	0.268	Valid
	X1.2	0.666	0.268	Valid
	X1.3	0.686	0.268	Valid
	X1.4	0.665	0.268	Valid
	X1.5	0.711	0.268	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi semua item untuk Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2), Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0.268) dan bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.518	0.268	Valid
	X2.2	0.591	0.268	Valid
	X2.3	0.623	0.268	Valid
	X2.4	0.587	0.268	Valid
	X2.5	0.646	0.268	Valid
	X2.6	0.572	0.268	Valid
	X2.7	0.557	0.268	Valid
	X2.8	0.566	0.268	Valid
	X2.9	0.554	0.268	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi semua item untuk Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2), Kinerja Karyawan (Y)

menunjukkan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0.268) dan bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.790	0.268	Valid
	Y2	0.798	0.268	Valid
	Y3	0.753	0.268	Valid
	Y4	0.816	0.268	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi semua item untuk Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2), Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0.268) dan bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/ Tidak Reliabel
Stres Kerja (X1)	0.703	Reliabel (Cukup)
Kepuasan Kerja (X2)	0.751	Reliabel (Cukup)
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	Reliabel (Cukup)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Untuk menguji reabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti menggunakan *Crobach's Alpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.60 koefisien lebih besar ($>$) dari 0,60 maka reabilitas data tersebut adalah reliabel.

5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini ada 3 diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi tersebut diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

5.3.1 Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi dilanggar, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk sampel jumlah kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability plot (P-Plot)*.

Tabel 5.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,60564292
Most Extreme Differences	Absolute		,100
	Positive		,073
	Negative		-,100
Test Statistic			,100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,189
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,178
		Upper Bound	,199
a. Test distribution is Normal.			

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data penelitian diolah pada SPSS, 2023.

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar disekitas garis diagonal, dan penyebaran tidak terlalu jauh atau melebar. Dapat dikatakan bahwa model regresi sesuai normalitas dan layak digunakan.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas Tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 (Ghozali, 2018). Dimana:

Tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas

Tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,139	3,727		1,111	,272		
	X1	,143	,137	,147	1,042	,302	,841	1,189
	X2	,237	,108	,308	2,187	,033	,841	1,189

a. Dependent Variable: Y

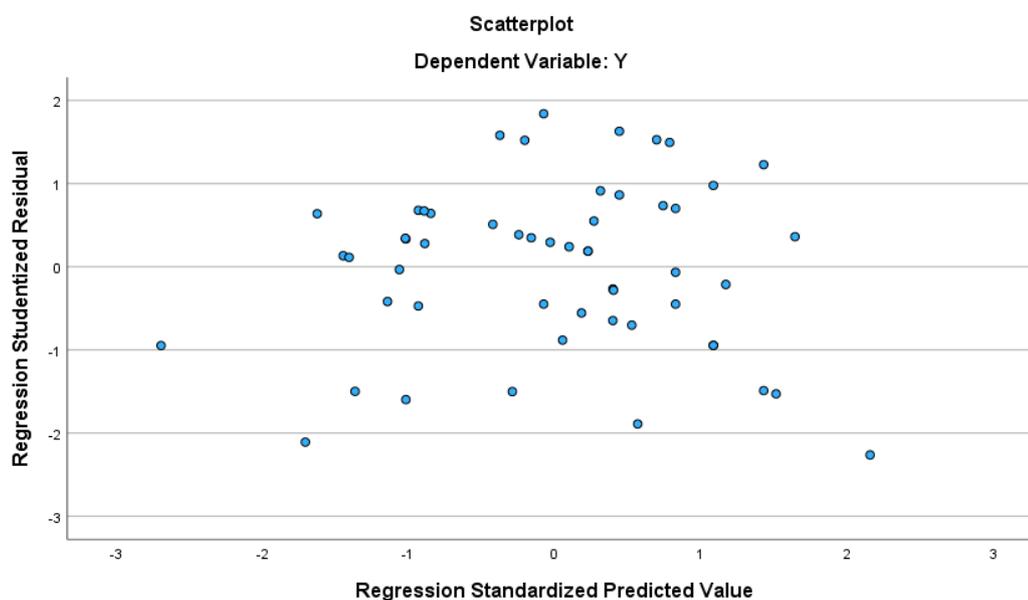
Sumber: Data penelitian diolah pada SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variable stres kerja, $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar ini yang telah diuji dengan menggunakan SPSS, memperhatikan titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



5.4 Uji Hipotesis

5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu stres kerja dan kepuasan kerja, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dibawah ini menunjukkan table yang telah diuji dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,139	3,727		1,111	,272		
	X1	,143	,137	,147	1,042	,302	,841	1,189
	X2	,237	,108	,308	2,187	,033	,841	1,189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data pada SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2$$

$$Y=4.139+0.143X_1 +0.237X_2$$

Dari hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan:

1. Konstanta (a) =4.139 menunjukkan harga konstanta dimana jika nilai seluruh variable bebas bernilai nol, maka kinerja karyawan yaitu sebesar 4.139.
2. Koefesien regresi stres kerja (X1) sebesar 0.143, artinya jika stres kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.143.

3. Koefesien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.237, artinya jika beban kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.237.

5.4.2 Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Berdasarkan hipotesis, variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kembang Sepatu Alam Abadi (Hipotesis H_a). Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima (H_a) atau ditolak (H_0), maka perlu dilakukan uji signifikansi serempak (Uji-F).

Berikut kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini, yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5$ persen atau sig. $F \geq \alpha$ (0,05)

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5$ persen atau sig. $F < \alpha$ (0,05)

Tabel 5.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,533	2	32,267	4,573	,015 ^b
	Residual	359,837	51	7,056		
	Total	424,370	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil pengolahan data pada SPSS, 2023

Pada diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 54 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh $df_1 = 3 - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 54 - 3 = 51$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,790$. Berdasarkan diperoleh nilai F_{hitung} (4,573) $> F_{tabel}$ (2,790) dan signifikansi (0,001) $< \alpha$ (0,05). Hal ini berarti variabel

stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi.

5.4.3 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji penerimaan hipotesis secara parsial yaitu variabel bebas (X) baik stres kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi, dapat dilakukan uji signifikansi parsial (uji-t).

Kriteria penerimaan atau penolakan H₀ yaitu sebagai berikut:

H₀ diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5$ persen atau $sig.t \geq \alpha$ (0,05)

H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5$ persen atau $sig.t < \alpha$ (0,05)

Tabel 5.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,139	3,727		1,111	,272
	X1	,143	,137	,147	1,042	,302
	X2	,237	,108	,308	2,187	,033

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data pada SPSS, 2023

Dengan (n) = 54, jumlah parameter (k) = 3, $df = (n - k) = 54 - 3 = 51$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh t tabel = 2,006:

1. Nilai koefisien regresi dari $(\beta_1) = 0,143 > 0$, dengan $t_{hitung} (1,042) < t_{tabel} (2,006)$ dan signifikansi $(0,302) > \alpha (0,05)$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai koefisien regresi dari $(\beta_2) = 0,237 > 0$, dengan $t_{hitung} (2,187) > t_{tabel} (2,006)$ dan signifikansi $(0,033) < \alpha (0,05)$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara serempak.

Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,390 ^a	,152	,119	2,65624
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil pengolahan data pada SPSS, 2023

Berdasarkan diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau (*Adjusted R Square*) adalah 0,152 atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 15% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), sedangkan sisanya 85% oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6 Evaluasi Data

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi

Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini mengedukasikan bahwa pimpinan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang agar terus memberikan para karyawan dan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan menjadi meningkat jika adanya dorongan dari atasan untuk tidak memberikan beban pekerjaan yang terlalu banyak, hal ini menyebabkan karyawan merasa stres. Dengan adanya beban kerja sesuai kemampuan kerja dapat dilihat pencapaian kinerja yang baik dan diharapkan dalam PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi dengan Memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik, memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*) serta memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan efektifitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepuasan kerja meliputi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini mendukung penelitian terdahulu sebelumnya Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang dengan memiliki kepuasan kerja yang baik dengan pekerjaan, proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, merasa senang apabila pekerjaan yang dikerjakan mendapat pujian dari pimpinan, diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan dan pimpinan menerima dengan baik hasil pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerjakaryawan baik dan bekerja sama dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang

Variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya $Y=4.139+0.143X_1 + 0.237X_2$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 13,143 artinya jika variabel stres kerja dan kepuasan kerja dianggap nol, maka ada kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 4.139. Berdasarkan Uji-f variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung = 4,573 lebih besar dari F tabel yaitu 2,790 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja akan mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang (2007), Anik Irawati (2018), Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013), Zainudin Abdullah, Darwanis dan Basri Zein (2012), Nenden Nur Annisa (2017).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Dengan total sampel sebanyak 54 responden karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang. Maka hasil penelitian berikut dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang.
3. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang.

6.2 Saran

Berdasarkan analisis pada karyawan PT. Kembang Sepatu Alam Abadi Kabupaten Deli Serdang mengenai analisis data, ada beberapa hal yang bisa dijadikan saran dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan ada beberapa unsur yang harus dilakukan dengan baik oleh karyawan seperti disiplin, etika, kerjasama, kemampuan (*skill*), dan hasil kerja.

2. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya atasan harus mampu menangani masalah yang dihadapi tenaga kerja sehingga menambah tingkat kinerja yang dihasilkan.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang dihasilkan dengan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.