

**Analisis pengaruh upah, kondisi kerja dan stress kerja terhadap kinerja
karyawan bagian produksi
perusahaan mebel cv. alisha gallery Surakarta**

Oleh :

Rita Sumartini

F.1203158

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masa globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia mempunyai posisi penting dalam perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat dominan terhadap kinerja perusahaan sehingga perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan demikian sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan rangsangan berbagai faktor pemotivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang

terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan utama setiap perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawannya.

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawannya agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan. Salah satunya adalah masalah upah karyawan. Dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan mengenai masalah upah adalah kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal. Selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upah bagi sebagian karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan baik antara lain adalah kondisi kerja yang mendukung keamanan dan

kelancaran dalam bekerja serta faktor stress kerja yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Perusahaan harus memperhatikan kondisi kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan baik di dalam maupun di luar ruang kerja dengan diberikannya fasilitas yang semestinya dan dibutuhkan oleh seluruh karyawan tersebut. Dengan kondisi kerja yang baik antara lain dengan diperhatikannya kebersihan, penerangan, suhu udara, suara-suara mesin, kenyamanan dan keleluasaan dalam bekerja sehingga karyawan diharapkan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja SDM baik adalah adanya stress kerja pada karyawan. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Handoko (1989: 200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang sehingga tidak dapat berfikir secara baik dan efektif dan akan mengakibatkan produktivitas dan keberhasilan dalam bekerja menurun.

Perusahaan mebel CV. Alisha Gallery merupakan salah satu perusahaan yang berkembang dengan pesat, hal ini terbukti dengan semakin banyaknya produk yang dipesan oleh konsumen. CV. Alisha Gallery sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur tentulah sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Seiring dengan banyaknya pesanan dari konsumen maka perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja agar dapat melayani konsumennya.

Untuk itulah diperlukan cara kerja yang efektif dan efisien agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kepuasan pelanggan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain upah, kondisi kerja dan stress kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis menganggap bahwa faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. maka dalam penelitian ini diambil judul “ **Analisis Pengaruh Upah, Kondisi Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Mebel CV. Alisha Gallery Surakarta**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor upah terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor kondisi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor stress kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ?
5. Diantara faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

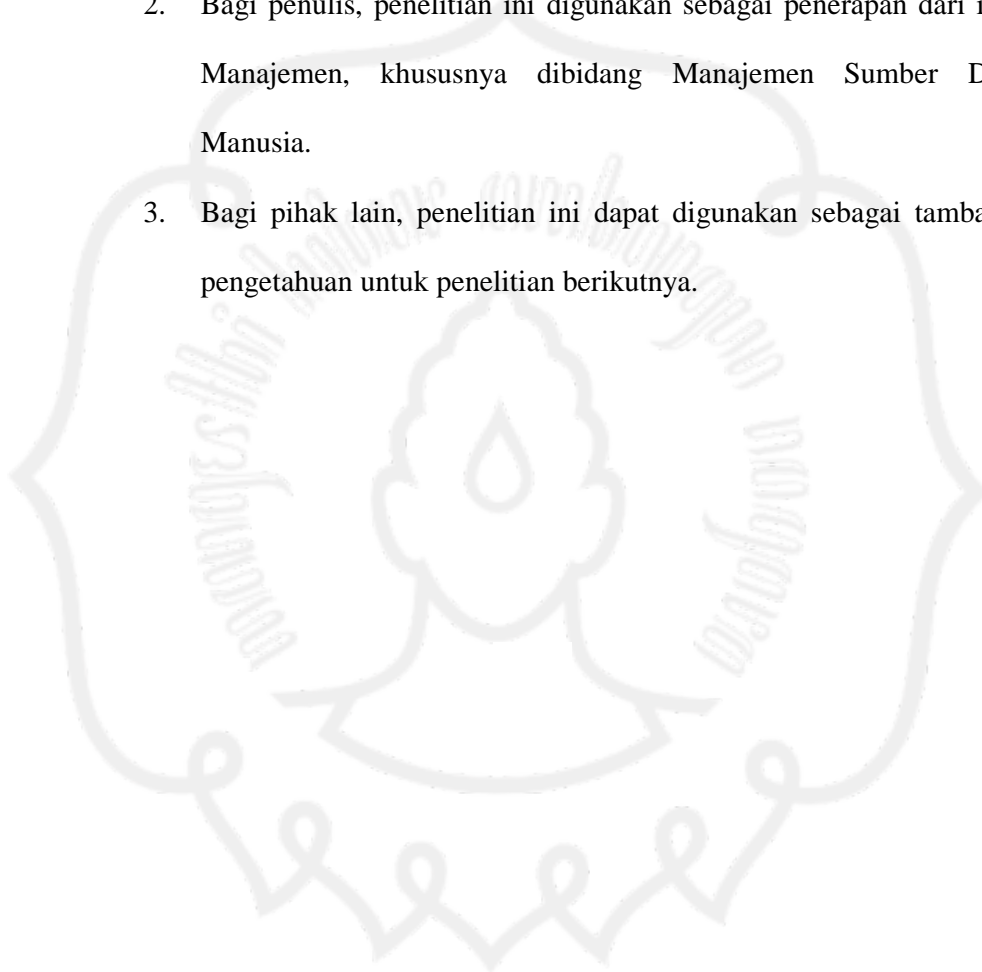
Berdasarkan permasalahan yang telah dibuat, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor upah terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah faktor upah, kondisi kerja, dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dominasi pengaruh faktor upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini digunakan sebagai penerapan dari ilmu Manajemen, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan untuk penelitian berikutnya.



BAB II
KAJIAN TEORI TENTANG UPAH, KONDISI KERJA
DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Upah

1. Pengertian Upah

Dalam Heidjrachman dan Husnan (1983: 128) ada beberapa pengertian upah antara lain :

- a. Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No 33 Pasal 7 ayat a dan b, upah adalah :
 - 1) ayat a : tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
 - 2) ayat b : perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.
- b. Menurut Edwin B. Filippo, yang dimaksud upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- c. Hadi Poerwono, memberikan definisi upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.
- d. Prof. Dr. F.J.H.M. Van Ber Van mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.
- e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi upah sebagai berikut : Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan

atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Nitisemito (1997: 89) upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekatnya upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan.

2. Dasar Penentuan Upah

Menurut Dessler (1999: 350) terdapat tiga dasar penentuan upah :

a. Kompensasi berdasar waktu

Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan.

b. Upah borongan

Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

c. Lini, staf kompensasi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi. Direktur personalia melaksanakan proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan

kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi pekerjaan, memilih paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

3. Macam-macam Sistem Upah

Sistem upah secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Nitisemito, 1997: 90) :

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing (sesuai dengan *individual differences*).

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah itu akan dipersamakan standar hidup semua orang.

4. Syarat Upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik (Nitisemito, 1997 : 150) :

- a. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan. Artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
- b. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
- c. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya

B. Kondisi Kerja

1. Kondisi Fisik

a. Pengertian Kondisi Fisik

Kondisi kerja didalam pabrik yang didirikan oleh perusahaan merupakan faktor yang cukup penting pula dalam pelaksanaan proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Menurut Ahyari (1994:147) kondisi kerja adalah merupakan faktor yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut. Sedangkan As'ad (1995: 183) memberikan definisi lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Jadi kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Perencanaan kondisi kerja dalam perusahaan harus sejalan dan serasi dengan perencanaan layout pabrik yang didirikan perusahaan, karena beberapa kondisi kerja ini akan dapat dipengaruhi oleh bentuk dan susunan gedung pabrik yang didirikan tersebut.

b. Indikator Kondisi Kerja Fisik

Indikator-indikator kondisi kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara-suara bising, ruang gerak ruang diperlukan dan keamanan kerja (Ahyari; 1994: 149-188) :

a. Penerangan

Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang, tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik, diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diperkecil, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara pada ruang kerja karyawan akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan yang

bersangkutan. Suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan pelaksanaan proses produksi.

Untuk menciptakan kondisi ruang kerja dengan pertukaran udara yang baik, dilakukan dengan memasang ventilasi. Disamping itu pula perlu diperhatikan pula perbandingan antara luas suatu ruang kerja dengan jumlah karyawan yang bekerja dalam ruangan tersebut. Bila perasaan nyaman tercipta maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

c. Ruang Gerak yang diperlukan

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat dengan leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Namun demikian, ruang gerak yang terlalu besar akan menimbulkan pemborosan ruang perusahaan.

Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan. Dengan adanya perencanaan yang tepat dari ruang gerak yang diperlukan oleh karyawan maka produksi akan berjalan dengan baik, serta tidak akan menanggung biaya akibat terjadinya pemborosan dalam ruang gerak.

d. Suara-suara bising

Dalam bekerja karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suara bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dengan konsentrasi yang terganggu seorang karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik, sehingga akan banyak kesalahan dalam pekerjaan.

e. Keamanan kerja

Keamanan kerja bagi karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga berdampak meningkatnya produktivitas karyawan. Keamanan kerja yang baik tidak hanya kemandirian fisik karyawan tetapi juga keamanan barang-barang pribadi karyawan. Dengan sistem keamanan yang baik diharapkan karyawan akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang termasuk kondisi kerja atau lingkungan fisik tersebut haruslah diusahakan oleh setiap perusahaan sedemikian rupa sehingga karyawan yang ada dapat bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

2. Kondisi Sosial

a. Pengertian Kondisi Sosial

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu mereka berhak mendapatkan penghargaan. Adanya penghargaan bagi mereka sebagai manusia, antara lain dengan dipahat keinginan dan kebutuhan. Secara garis besar kebutuhan manusia yang dipuaskan menjadi tiga (psikologis dasar, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistis (Heidjrachman dan Husnan, 1983: 173) Dengan adanya kebutuhan sosial tersebut berarti karyawan juga membutuhkan hubungan penghargaan dan pertolongan dari orang lain. Mereka juga membutuhkan hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerjanya. Kondisi hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi mental (psikis) karyawan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hubungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sebaliknya adanya pertikaian, perselisihan, dan permusuhan akan memicu konflik yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996: 321) hubungan kerja ditentukan oleh keputusan para manajer berdasarkan departementalisasi dan rentang kendali. Manajer bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan kelompok-kelompok yang dibentuk sesuai dengan tujuan organisasi. Keputusan yang berdasarkan departementalisasi dan rentang kendali itu, menentukan sifat dan luas

hubungan antar pribadi para pemegang pekerjaan, baik secara individual maupun organisasi.

Dengan demikian pada dasarnya hubungan kerja yang terjadi dalam perusahaan ditentukan oleh manajer, berdasarkan departementalisasi dan rentang kendali yang akan menentukan sifat dan luas hubungan antar pribadi, dimana semakin luas rentang kendali maka akan sukar untuk mengadakan hubungan persahabatan dan kurang adanya komunikasi sehingga mengakibatkan kebutuhan sosial dari karyawan yang dapat dipenuhi lewat hubungan dengan rekan kerja tidak dapat terpenuhi.

Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja, dimana hubungan kerja tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Hubungan kerja akan terjalin dengan baik jika didukung oleh kemampuan menjalankan komunikasi dengan baik antara karyawan dengan atasan dan antar karyawan sendiri.

b. Jenis-jenis Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang dapat diambil sebagai obyek penelitian yaitu antar individu yang dibagi menjadi :

1. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan adalah hubungan dengan orang yang mempunyai jenjang kepangkatan lebih tinggi, dimana orang tersebut memiliki wewenang untuk memberikan perintah secara

langsung atau tidak langsung dan wewenang untuk menilai hasil kerja maupun memberikan teguran.

2. Hubungan dengan rekan sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja adalah hubungan dengan orang yang mempunyai jenjang kepangkatan yang sama dalam suatu bagian dimana terjadi kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Hubungan dengan rekan kerja lain bagian

Adanya kerjasama individu tersebut dengan rekan kerja lain bagian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Hubungan Antara Kondisi Fisik dan Kondisi Sosial dengan Kinerja

Kondisi tempat kerja adalah faktor kondisi fisik di dalam ruang kerja yang secara nyata dapat mempengaruhi tingkat hasil kerja dari karyawan. Apabila kondisi-kondisi tersebut dapat dipenuhi, atau paling tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan, hal tersebut akan membawa dampak terhadap tingkat kerja yang dihasilkan. Heidjrachman dan Husnan (1994 : 195) mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik. Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Tempat kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu prestise (symbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat status symbol juga cukup sukar, sebagaimana pengalokasian dana.

Hal kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan kerja atau interaksi antar karyawan dimana terjadi hubungan saling

mempengaruhi antara karyawan satu dengan yang lainnya secara timbal balik. Kondisi hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi mental karyawan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hubungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sebaliknya adanya pertikaian, perselisihan dan permusuhan akan memicu konflik yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

C. Stress Kerja

1. Pengertian Stress

Stress kerja menurut Robbins (1999: 318) merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Kesempatan adalah suatu peluang yang diperoleh individu untuk mendapatkan sesuatu yang dia inginkan. Batasan merupakan kekuatan yang mencegah dan menghalangi individu tersebut untuk melakukan dan meraih apa yang dia inginkan. Tuntutan merupakan hilangnya sesuatu yang sangat dia inginkan. Stress tidak dengan sendirinya buruk, walaupun stress umumnya dibahas dalam konteks negatif. Stress juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996: 339) stress adalah suatu tanggapan adaptif, dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan lingkungan,

situasi atau kejadian eksternal yang membebani psikologis atau fisik seseorang yang berlebihan terhadap seseorang.

Sedangkan menurut Handoko (1987: 199) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Setelah meninjau stress secara umum, maka dapat dilihat bahwa stress kerja merupakan hasil interaksi antara pekerja dengan lingkungan kerjanya, yang dipandang sebagai suatu ancaman terhadap kemampuan dirinya untuk beradaptasi dikarenakan ancaman tersebut mengganggu keseimbangan fisiologis maupun psikologinya. Dengan demikian stress kerja dapat diartikan sebagai pola reaksi seseorang karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik yang dimiliki dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya (tugas, peran, lingkungan fisik, sosial dan iklim organisasi).

2. Jenis Stress Kerja

Berdasarkan dampak yang ditimbulkan terhadap individu, menurut Hans Selve (dalam Kreitner dan Knicki, 2001: 588), stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu :

a. *Constructive Stress (Eustress atau Challenge-Related-Stressor)*

merupakan sumber potensial stress yang dapat menciptakan stress bagi individu tetapi memiliki pengaruh yang positif bagi individu dan

organisasi dengan merangsang kreatifitas, meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja serta memperluas kesempatan belajar melalui pengalaman.

- b. *Destructive Stress (Distress atau Hindrance-Related-Stressor)*, merupakan sumber potensial stress yang cenderung menciptakan stress dan memiliki pengaruh yang negatif, karena menguras sumber daya dan kemampuan individu untuk meraih tujuan-tujuan yang bernilai.

3. Macam-macam Stressor

Stressor merupakan faktor-faktor yang memicu munculnya stress. Menurut Gobson, Ivancevich dan Donnelly (1996: 344) terdapat empat stressor yang mengancam individu dan dapat digolongkan ke dalam:

- a. Stressor lingkungan fisik, ketidakpastian ekonomi, politik dan keamanan, perubahan teknologi yang terlalu cepat.
- b. Stressor individual, adanya konflik peran ambiguitas peran, adanya kerja yang berlebihan yang dirasakan seorang karyawan.
- c. Stressor kelompok, seperti hubungan dengan rekan kerja lain dalam satu kelompok.
- d. Stressor organisasional, adanya struktur organisasi yang kurang jelas, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan fisik organisasi.

Sedangkan menurut Handoko (1987: 201) ada dua kategori penyebab stress yaitu :

- a. *On the Job*, yang meliputi :
 1. Beban kerja yang terlalu berlebihan
 2. Tekanan atau desakan waktu

3. Kualitas supervisi yang jelek
 4. Iklim politis yang tidak aman
 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
 6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
 7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
 8. Frustrasi
 9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
 11. Berbagai bentuk perubahan.
- b. Penyebab-penyebab stress *off the job* antara lain :
1. Kekuatiran finansial
 2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 3. Masalah-masalah fisik
 4. Masalah-masalah perkawinan
 5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
 6. Masalah-masalah pribadi lainnya.

4. Gejala-gejala Stress

Menurut Robbins (1999: 318) terdapat empat gejala stress pada individu, yaitu :

- a. Fisiologikal: terdapat kesukaran dalam pengukuran gejala-gejala tersebut secara obyektif, namun gejala fisiologikal memiliki sangkut paut langsung dengan manajer.

- b. Psikologikal : stress disebabkan rasa tidak puas akan sesuatu, sebagai contoh gejalanya adalah merasa tegang, mudah marah, gelisah, cepat bosan, suka menunda suatu hal.
- c. Perilaku : sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok, pengonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah, dan tidak tidur teratur.

5. Konsekuensi Stress

Akibat stress banyak dan bervariasi. Beberapa diantaranya tentu saja positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely, 1996 : 363) ada lima kategori efek dari stress yang potensial, yaitu :

- a. Dampak subyektif : kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku : kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat terlarang, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup.
- c. Dampak Kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.

- d. Dampak Fisiologis : meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, keringat, membesarnya pupil mata.
- e. Dampak Organisasi : keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya ikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

6. Hubungan antara Stress Kerja dan Kinerja

Stress dapat sangat membantu, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Bila stress telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak akan menghasilkan kinerja. Akibatnya bila stress menjadi terlalu besar, kinerja karyawan akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mencapainya dibutuhkan kinerja perusahaan atau organisasi yang baik. Kinerja perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja menurut Simamora (1995: 327) adalah tingkat mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Robbins (1999 : 258) adalah merupakan ukuran dari sebuah hasil. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai setiap karyawan, sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Robbins (1999: 259) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer, atau pemberhentian
- b. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan

- c. Dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan
- d. Untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana memandang kinerja karyawan
- e. Digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja seperti yang dikemukakan Dessler (1999: 512) mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambil keputusan tentang promosi dan gaji
- b. Penilaian kinerja menyediakan kesempatan bagi manajer dan bawahan bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Pelaku Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (1999 : 261) dalam penilaian kinerja terhadap beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- a. Atasan langsung

Sekitar 95% dari semua evaluasi kinerja ada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan tersebut. Namun terdapat beberapa kelemahan dari penggunaan sumber evaluasi ini, dimana banyak atasan mereka tidak memenuhi

syarat untuk menilai kontribusi yang unik dari masing-masing bawahannya.

b. Rekan sekerja

Evaluasi rekan sekerja merupakan salah satu sumber paling handal dari data penilaian. Biasanya bahwa rekan kerja dekat dengan tindakan, dimana interaksi sehari-hari memberi mereka pandangan menyeluruh terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya, dan dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai akan menghasilkan penilaian yang independen. Kelemahannya adalah rekan sekerja dapat menimbulkan ketidaksediaan rekan sekerja untuk saling mengevaluasi dan berprasangka atau bias berdasarkan persahabatan.

c. Pengevaluasian diri sendiri

Evaluasi diri menyeluruh karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri konsisten dengan nilai-nilai seperti sukarela dan pemberian kuasa. Evaluasi tersebut dapat dijadikan sarana untuk merangsang pembahasan kinerja pekerjaan antara karyawan dan atasan mereka. Kelemahannya, evaluasi tersebut dapat menimbulkan penilaian yang sangat dibesar-besarkan, apalagi penilaian dengan penilaian atasan sering tidak cocok. Karena itu, evaluasi ini sering digunakan untuk pengembangan bukan untuk maksud evaluatif.

d. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilai

mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai. Masalah yang mungkin terjadi adalah rasa takut akan dibahas oleh para atasan yang dievaluasi jelek. Sebab itu anonimitas responden sangat menentukan agar evaluasi ini tepat.

e. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkaran penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki seorang karyawan, yang berkisar dari personil ruang surat sampai ke pelanggan atasan, rekan sekerja. Jumlah penilaian sedikit-dikitnya 3 (tiga) evaluasi atau sebanyak-banyaknya 25 (duapuluh lima) evaluasi. Atau kira-kira 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) evaluasi pekerja.

5. Syarat Sistem Penilaian Kinerja

Persyaratan sistem penilaian kinerja yang efektif (Simamora, 1995: 338) adalah sebagai berikut :

a. Relevansi

Relevansi menyiratkan bahwa terdapat kaitan yang jelas antara standar kinerja untuk suatu pekerjaan tertentu dan tujuan organisasi dan kaitan yang jelas antara elemen-elemen kerja yang kritis yang diidentifikasi melalui suatu analisis pekerjaan dan dimensi-dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian.

b. Sensitivitas

Sensitivitas menyatakan bahwa suatu sistem penilaian kinerja mampu membedakan antara pelaksana yang efektif dengan yang tidak efektif.

c. Keandalan

Keandalan adalah konsistensi penilaian, untuk karyawan manapun penilaian yang dibuat penilai yang bekerja secara independen satu sama lainnya haruslah saling bersesuaian.

d. Kemampooterimaan

Kemampooterimaan adalah persyaratan yang paling penting dari semuanya karena benar bahwa program SDM haruslah mendapat dukungan dari orang-orang yang akan menggunakannya, atau jika tidak maka keahlian SDM akan digunakan untuk merintangi mereka.

e. Kepraktisan

Menyatakan bahwa instrumen penilaian mudah untuk dipahami dan digunakan oleh manajer dan karyawan.

6. Kesalahan Potensial dalam Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 101) terdapat beberapa jenis kesalahan potensial dalam penilaian kinerja :

a. Pemasalahan dari standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menghindari pemakaian standar dan harapan yang berbeda-beda terhadap karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang dapat membangkitkan kemarahan karyawan.

b. Efek Referensi

Kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan

c. Kecenderungan memusat, kesalahan kelonggaran dan kekakuan

Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit, yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan terdapat tingkat tertinggi pada skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah dari suatu skala untuk menilai karyawan-karyawannya.

d. Bias dari penilai

Kesalahan yang terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari penilai mempengaruhi penilaian.

e. Efek Halo

Menilai tinggi atau rendah seseorang pada seluruh aspek karena satu karakteristik saja.

f. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain. Bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian-penelitian yang meneliti tentang hubungan ataupun pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

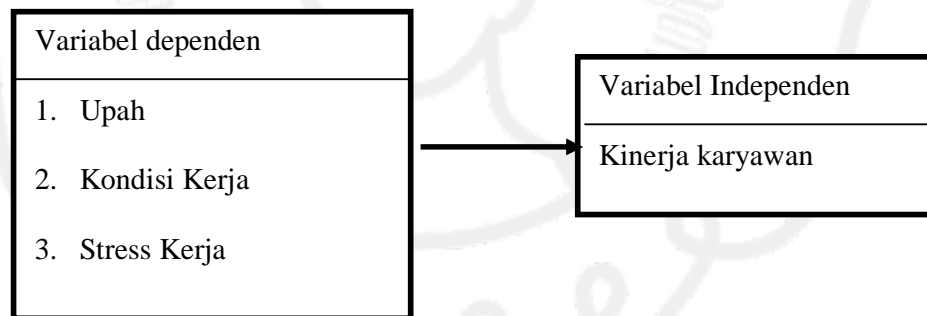
Titin Sugiarti (2001) menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (upah, insentif dan tunjangan) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Muh. Wazir Salahuddin (2004) menguji pengaruh faktor kepemimpinan, kondisi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rokhimatul Qudus (2000) menguji pengaruh upah, tunjangan, kondisi tempat kerja dan interaksi sosial karyawan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lani Kartika Sari (2003) menguji pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut bahwa individual stressor berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Teoritis



Gambar II.1
Kerangka teoritis

Keterangan :

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh dari beberapa variabel independen (upah, kondisi kerja, dan stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Menurut Edwin B. Filippo (dalam Soeprihanto, 1987: 25) upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah sering dikait-kaitkan dengan kinerja karyawan. Apabila upah baik maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Kondisi kerja yang dirasakan karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kondisi kerja baik, hal itu dapat berpengaruh positif pada kinerja mereka, begitu pula sebaliknya.

Stress kerja yang dialami karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Stress dapat sangat membantu meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga menurunkan kinerja, tergantung seberapa stress yang dialami karyawan.

G. HIPOTESIS

Hipotesis sangat penting di dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan. Dari permasalahan yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang digunakan adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor upah terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Diduga faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor upah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis dengan mengadakan survey ke CV. Alisha Gallery yang beralamat di Jl. Ki Mangun Sarkoro No 17A Nusukan, Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Alisha Gallery sejumlah 95 orang. Menurut Soeratno dan Arsyad (1995: 105-106) bahwa dalam penentuan jumlah sampel tidak ada aturan yang tegas berapa jumlah sampel yang harus diambil dari populasi yang tersedia. Tidak ada batasan yang pasti dan jelas apa yang dimaksud dengan sampel yang besar dan sampel yang kecil. Ada pula pendapat yang mengatakan bahwa jumlah sampel sesuai adalah sepersepuluh populasi. Beberapa peneliti menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dan ada pula peneliti lain yang menyatakan bahwa besarnya sampel minimal adalah 5% dari jumlah satuan elementer (Singarimbun dan Effendi, 1982:106). Berdasarkan pendapat dimana tidak ada aturan yang tegas dalam penentuan jumlah sampel maka peneliti mengambil sampel sebesar 25% dari jumlah populasi yang tersedia, sehingga jumlah sampelnya

adalah $25\% \times 95 = 23,75$ dan dibulatkan menjadi 30. Sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 responden.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* karena populasi yang diteliti adalah homogen yaitu hanya karyawan bagian produksi CV. Alisha Gallery Surakarta. *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel yang disusun secara acak dimana setiap individu dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

C. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :

1. Variabel Dependen

Adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan

2. Variabel Independen

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja.

Definisi Operasional :

1. Upah

Upah menurut Edwin B. Filippo (dalam Soeprihanto, 1987 : 25) adalah harga yang diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Indikator-indikator upah meliputi : prosentase upah dengan kebutuhan, ketepatan waktu pembayaran upah, keadilan yaitu upah yang sebanding dengan rekan kerja lain.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja berhubungan dengan kondisi fisik dan kondisi sosial yang dialami karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja adalah merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut (Ahyari, 1994 : 147)

Indikator-indikator kondisi kerja fisik meliputi: kualitas penerangan, sirkulasi udara, ruang gerak yang diperlukan, suara-suara bising, keamanan.

Sedang indikator kondisi kerja sosial meliputi: hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan sekerja, hubungan dengan rekan kerja bagian lain.

3. Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan lingkungan, situasi atau kejadian eksternal yang membebani psikologis atau fisik seseorang yang berlebihan terhadap seseorang (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1996 : 339)

Indikator-indikator stress kerja meliputi : kelelahan, kebosanan, dan mudah marah.

4. Kinerja karyawan

Adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002: 78).

Indikator-indikator kinerja meliputi : menyelesaikan tugas tepat waktu, kemampuan menyelesaikan tugas yang baru, dan kualitas dari output yaitu kerapian, kesesuaian dengan desain.

Pengukuran variabel :

Pengukuran variabel dependen dan variabel independen didasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diisi. Untuk pengisian kuesioner telah disediakan jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keadaan diri responden.

Alternatif jawaban disesuaikan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri terdiri dari empat jawaban dan diberi skor satu sampai empat :

- | | |
|--------------|--------|
| a. Jawaban a | skor 4 |
| b. Jawaban b | skor 3 |
| c. Jawaban c | skor 2 |
| d. Jawaban d | skor 1 |

D. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan pengukuran yang berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan instrumen dalam mengukur suatu yang diukur (Sugiyono, 2001: 115). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dalam penelitian ini tinggi rendahnya validitas kuesioner dihitung dengan teknik korelasi *Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

dimana :

r = korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total

x = skor setiap item pertanyaan

y = skor total pertanyaan

n = jumlah responden

Dalam perhitungan korelasi *Product Moment Pearson* ini, r hitung dibandingkan dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumrn yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2001: 213). Tehnik yang digunakan adalah *alpha cronbach* dengan taraf signifikansi 5 % untuk menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat diandalkan. Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \frac{K}{(K-1)} \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

$\sum a_b^2$ = jumlah varian butir pertanyaan

a_t^2 = varian total

K = banyaknya butir pertanyaan

Taraf signifikansi ditentukan 5% jika diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel maka quisioner memenuhi syarat reliabilitas.

E. Sumber Data

a. Data primer

Merupakan data yang langsung diambil dari obyek penelitian, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya

b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari studi dokumentasi yang ada dalam perusahaan meliputi tentang sejarah perusahaan serta struktur organisasi, proses produksi dan data tentang karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti dan mencatat data-data yang diperlukan.

b. Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan mengenai obyek yang akan diteliti dengan cara menyebarkan secara langsung kepada responden.

c. Wawancara

Yaitu dengan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

d. Studi Pustaka

Yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Adalah analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan perilaku variabel-variabel yang diamati berdasarkan data-data statistik yang diperoleh dalam hal ini adalah data mengenai CV. Alisha Gallery. Data

yang diperoleh kemudian diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan kelompok datanya. Kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Hal ini bertujuan memudahkan dalam penganalisaan dengan analisis statistik.

2. Analisis Kualitatif

Adalah metode menganalisis data atau keterangan yang tidak berujud sehingga tidak bias diukur atau berujud kasus sehingga memerlukan penjabaran melalui uraian (Sekaran, 2000: 312). Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner yang ada bersifat kualitatif sehingga perlu diberikan ciri kuantitas dengan membuat skala. Skala yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi berganda menguji besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen serta besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Djarwanto, 1996: 186})$$

Dimana :

Y = Variabel independen (kinerja karyawan)

a = konstanta

X1 = variabel upah

X2 = variabel kondisi kerja

X3 = variabel stress kerja

b1 = koefisien regresi dari variabel X1

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

b_3 = koefisien regresi dari variabel X_3

e = variabel pengganggu diluar variabel yang diteliti

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam hal ini faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rumus uji F :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2001: 223})$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

n = derajat bebas pembilang

$(n-k-1)$ = derajat bebas penyebut

Tahap-tahap pengujian :

1. Hipotesis

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (tidak ada pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja)

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (ada pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja)

2. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

$F \text{ tabel} = F_{\alpha, k, n-k-1}$

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila: $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$

H_0 tidak diterima apabila: $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

4. Kesimpulan

Apabila H_0 diterima artinya tidak ada hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen sehingga hipotesis ditolak. Namun apabila H_0 ditolak berarti ada hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen sehingga hipotesis diterima.

c. Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus uji t :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1} \quad (\text{Kuncoro, 2001: 213})$$

Dimana :

b_1 = koefisien regresi masing-masing variabel

Sb_1 = standar error koefisien regresi masing-masing variabel

Tahap-tahap pengujian :

1. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja)

H_1 : $b_1 \neq 0$ (ada pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja)

2. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2, n-k-1}$

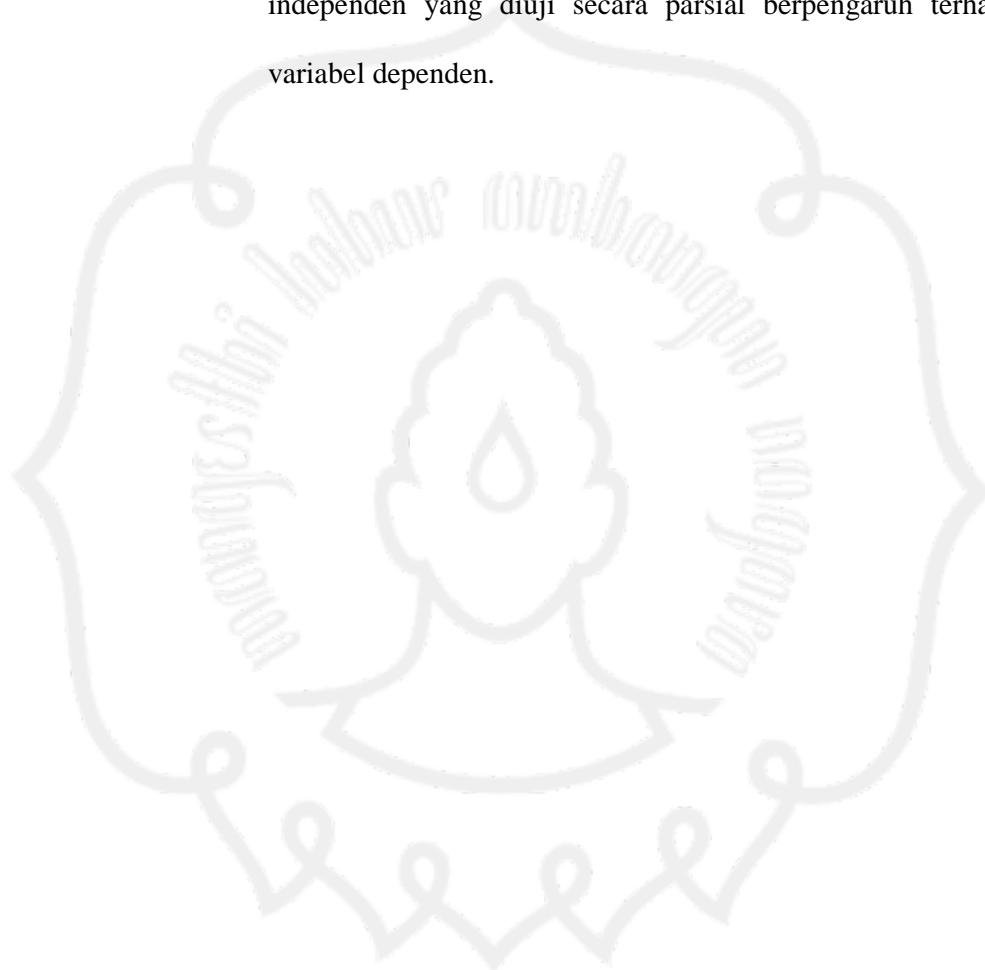
3. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho diterima apabila $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4. Kesimpulan

Apabila Ho diterima berarti variabel independen yang diuji dalam uji t secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika Ho ditolak artinya variabel-variabel independen yang diuji secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan CV. Alisha Gallery

CV. Alisha Gallery merupakan perusahaan manufaktur berorientasi ekspor yang bergerak di bidang furniture. Perusahaan tersebut didirikan pada bulan Oktober 2001, tumbuh dan berkembang melalui berbagai kendala dan ujian yang dihadapi dengan jiwa besar dan semangat intik mewujudkan suatu cita-cita luhur, yaitu terbangunnya sebuah perusahaan yang kuat, mapan dan mampu mengayomi para pengrajin kayu yang masih mengalami keterhambatan dalam mengembangkan usahanya.

Perjuangan berat dan melelahkan yang benar-benar diawali dari titik terendah dari sebuah usaha bisnis justru membawa Alisha Gallery pada suatu proses pematangan di dalam menyusun sistem market, administrasi, keuangan dan investasi. Terbukti, memasuki usia yang relatif muda, Alisha Gallery telah mampu menampakkan wujudnya sebagai perusahaan manufaktur yang layak diperhitungkan dalam dunia bisnis furniture di kota Surakarta dan sekitarnya.

Kehadiran Alisha Gallery pada awalnya masih diselimuti oleh keraguan yang begitu tebal. Sebagai pendatang baru dalam dunia bisnis furniture tentunya akan menghadapi tingkat persaingan yang cukup tinggi. Namun dengan mengedepankan pola berpikir positif serta

ditopang oleh kombinasi kreativitas dan pengalaman yang luas, tim SDM yang solid dan mumpuni ternyata mampu melihat sesuatu yang baru.

Pada awal perkembangannya, perusahaan ini memulai kiprahnya dalam bentuk supplier produk yang bermitra dengan CV. Kelapa Ijo, sebuah perusahaan perdagangan yang berbasis di Sukoharjo. Pola kerja kemitraan tersebut telah memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan tersebut. Dengan bermodalkan tekad yang kuat dan senantiasa berpegang teguh pada prinsip profesionalisme, Alisha Galley yang pada awalnya sebagai perusahaan kecil yang hanya mampu mensuplai kebutuhan perusahaan besar dalam kurun waktu 4 bulan telah mampu melakukan terobosan ke mancanegara. Terbukti, pada bulan Januari 2002, Alisha Gallery telah dipercaya oleh sebuah perusahaan perdagangan Danish Bamboo yang berbasis di Denmark.

Kepercayaan dari pelanggan asing itu telah memberi semangat bisnis yang besar. Alisha Gallery terus melakukan ekspansi pasar ekspor dengan berpijak pada nilai filosofis "*The Real Satisfaction of Our Customer is to be Our Real Pride and purpose* " yang kemudian diterjemahkan dalam bentuk prinsip-prinsip kerja antara lain: peningkatan kualitas barang, ketepatan pengiriman serta pendekatan familiar terhadap pelanggan tanpa mengesampingkan nilai-nilai profesionalisme.

Melalui usaha yang tidak pernah mengenal lelah dari para tenaga-tenaga profesional yang telah terlatih dan teruji secara matang, mulai menampakkan hasil yang cukup signifikan. Hal ini dapat dilihat pada

pebingkatan kualitas order, dimana pada bulan Maret 2002 Alisha Gallery telah memiliki 3 pelanggan tetap dan 4 pelanggan tidak tetap.

Sisi lain yang dikembangkan Alisha Galley adalah proses manufaktur. Walaupun pada awalnya hanya mampu mewujudkan proses kerja dalam bentuk pengadaan barang mentah mebel yang mengandalkan suplai dari jaringan yang tersedia di beberapa daerah seperti kota Solo, Sragen, Klaten, Sukoharjo, Boyolali, dan Jepara. Namun seiring dengan peningkatan kuantitas order maka mulai dikembangkan proses manufaktur secara mandiri meskipun hanya mampu menutupi sekitar 30% dari total barang mentah yang dibutuhkan dan menampung 95 orang tenaga kerja.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan yang begitu pesat membawa pengaruh yang besar bagi kebutuhan dasar perusahaan, khususnya dalam bentuk permodalan. Selain itu adanya tuntutan yang besar dalam menghadapi tingkat persaingan yang makin ketat. Maka memasuki bulan Mei 2002, Alisha Gallery mulai membuka peluang bagi para investor yang tertarik untuk menanamkan modalnya. Salah satu investor yang berhasil membangun kerjasama dengan Alisha Gallery adalah CV. Segoro Mas. Adapun bentuk kerjasama yang dilakukan sebagaimana tercantum dalam MoU hanya dalam hal pembiayaan dalam bidang produksi.

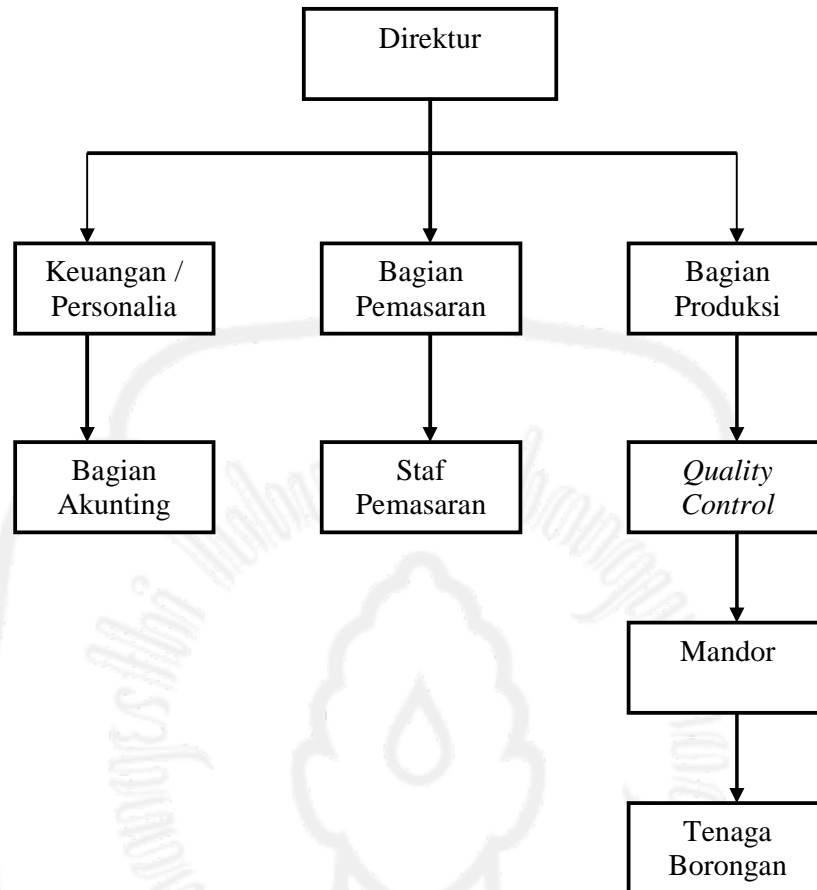
Walaupun kerjasama tersebut memberikan keuntungan yang tidak sedikit, namun masih ada beberapa kekurangan yang tidak mampu diantisipasi apabila kerjasama tersebut dipertahankan, seperti dalam hal

memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada bagian pemasaran untuk terus melakukan ekspansi pasar yang tentunya memerlukan pendanaan yang cukup besar. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka pada awal bulan Januari 2003 yang diprediksikan akan mengalami peningkatan permintaan, Alisha Gallery memutuskan mengambil terobosan untuk mencari suntikan dana segar dari lembaga yang profesional dan terpercaya.

Dalam kurun waktu 1 tahun lebih perjalanan panjang, usaha yang telah dibangun ini telah mengarahkan Alisha Gallery untuk menjadi perusahaan yang kuat, mapan dan mengayomi. Walaupun belum menampakkan hasil yang maksimal, akan tetapi Alisha Gallery telah menunjukkan kekuatan produksi dan pasar yang berkesinambungan. Hal ini tercipta karena selama ini ditopang oleh tiga pilar yang menjadi motor penggerak perusahaan, yaitu :

- a. Marketing, diorientasikan untuk dikembangkan sebagai institusi perdagangan
- b. Produksi, merupakan embrio dari beberapa manufaktur
- c. Keuangan, yang akan dikembangkan sebagai wahana pengembangan investasi.

2. Struktur Organisasi CV. Alisha Gallery



Gambar IV.1

Struktur Organisasi CV. Alisha Gallery

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

- a. **Direktur**
 1. Bertanggung jawab baik ke dalam maupun ke luar perusahaan
 2. Bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan yang berjalan di perusahaan
 3. Berhak mengawasi atau memeriksa manajemen perusahaan
 4. Berhak untuk memimpin dan mengelola perusahaan

5. Mempunyai wewenang untuk mengawasi dan memeriksa administrasi dan keuangan perusahaan.
- b. Bagian Keuangan / Personalia
1. Membantu pimpinan produksi dalam mengawasi jalannya perusahaan
 2. Merencanakan kegiatan secara keseluruhan baik untuk bulanan maupun tahunan
 3. Menangani dan mengawasi bagian produksi
 4. Melakukan perencanaan produksi perusahaan
 5. Merencanakan proyek
- c. Bagian Akunting
1. Menangani segala kegiatan administrasi produksi dan keuangan
 2. Mengatur administrasi harian perusahaan
- d. Bagian Produksi
1. Menjaga stabilitas, kualitas dan kuantitas produksi
 2. Melaporkan hambatan produksi yang tidak tertangani
 3. Mengontrol dan mengawasi jalannya proses produksi di lapangan produksi
- e. *Quality Control*
1. Mengontrol dan mengawasi produk yang diproduksi telah sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan atau tidak.
 2. Mengoreksi kesalahan dari tiap produk.
- f. Mandor
1. Sebagai wakil pimpinan produksi di lapangan

2. Mengawasi dan mengkoordinasi segala kegiatan yang ada di lapangan
3. Mengatur jadwal harian karyawan
4. Mengontrol dan mengawasi segala kegiatan lapangan
5. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan kecil di bagian produksi seperti sampling, seleksi dan lain-lain yang berhubungan dengan produksi
6. Mengkoordinir keamanan di lapangan produksi.

3. Pemasaran

Sebagai garda terdepan perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha, departemen marketing memiliki tanggung jawab yang tidak ringan, yaitu membangun jaringan pemasaran produk yang pasti dan berkesinambungan. Untuk merealisasikan harapan tersebut harus ditopang oleh adanya citra perusahaan yang berkembang setara positif sehingga mampu membangun tingkat kepercayaan dan kepuasan dari para pelanggan.

Di samping itu, bagian marketing berupaya semaksimal mungkin mendahulukan prinsip untuk senantiasa mengutamakan kepuasan para pelanggan yang mempunyai arah pengembangan sebagai berikut :

- a. Menjaga dan memelihara tingkat kepercayaan pelanggan tetap
- b. Mengarahkan pelanggan tidak tetap menjadi pelanggan tetap
- c. Berusaha menjaring pelanggan baru

Untuk menghasilkan produk yang mendekati kata sempurna, maka Alisha Gallery telah menyiapkan beberapa tenaga ahli dibidangnya masing-masing sesuai dengan realitas pasar yang penuh dengan persaingan. Dalam mengantisipasi “medan pertempuran” yang penuh dengan segala macam strategi, dibutuhkan tingkat inovasi yang tinggi. Daya saing usaha ditentukan oleh seberapa jauh kemampuan yang dimiliki suatu perusahaan dalam melakukan inovasi terhadap produknya. Inovatif terbuka berarti harus mampu menciptakan sesuatu yang baru, tetapi tidak jarang inovatif itu dimaknai sebagai sebuah kemampuan untuk mengembangkan sesuatu agar lebih baik sehingga dapat memenuhi selera konsumen.

Kesadaran tersebut telah memotivasi para tehnisi marketing di lingkungan Alisha Gallery untuk terus melakukan analisa-analisa pasar secara cermat dan tepat agar mampu menangkap perubahan-perubahan yang terjadi di pasar. Melalui analisa-analisa yang dihasilkan melalui pembacaan realitas pasar akan dihasilkan beberapa tindakan yang efektif dan efisien dalam mengatasi tingkat persaingan dan kemungkinan-kemungkinan munculnya berbagai macam resiko yang akan muncul.

4. Personalia

Personalia disini mempunyai tanggung jawab atas pelaksanaan dan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengenai kepegawaian yang harus disesuaikan dengan kondisi serta kemampuan perusahaan.

Sedangkan personalia adalah bagian yang secara langsung melibatkan SDM, merupakan bagian yang perlu mendapat perhatian dari suatu perusahaan. Perhatian yang didapatkan oleh pekerja dalam suatu perusahaan misalnya : kesehatan, penggajian, dan lain0lain. Dengan upaya itu maka dalam jangka yang panjang dapat tetap memberikan manfaat bagi kepentingan karyawan maupun bagi kepentingan perusahaan itu sendiri.

a. Kondisi obyektif karyawan

Dari keseluruhan karyawan CV. Alisha Gallery sampai saat ini didukung oleh beberapa karyawan ayng dikelompokkan berdasarkan kontrak jasanya.

Adapun masing-masing karyawan, statusnya adalah :

- 1) Karyawan tetap
- 2) Karyawan harian
- 3) Karyawan borongan

b. Jaminan sosial karyawan

Hampir semua jaminan sosial bagi karyawan diikuti oleh perusahaan ini, diantara jaminan-jaminan yang diberikan perusahaan adalah :

- 1) Jaminan asuransi kecelakaan
- 2) Jaminan kesehatan
- 3) Tunjangan kesejahteraan

c. Sistem pemberian gaji dan upah karyawan

Sistem pemberian gaji dan upah yang diberikan kepada setiap karyawan pada prinsipnya adalah sama, baik pada karyawan tetap, tidak tetap, karyawan harian, dan karyawan borongan. Untuk karyawan harian, gaji dan upah diberikan pada setiap akhir minggu yaitu pada hari sabtu.

Selain itu perusahaan juga memberikan upah lembur bila perusahaan harus melakukan aktivitas diluar jam kerja yang telah ditetapkan seperti piket dan lain-lain. Sedangkan untuk karyawan atau tetap yang tidak dibagian produksi, sistem pemberian gaji dilakukan setiap akhir atau awal bulan berikutnya.

d. Keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja di Cv. Alisha Gallery mempunyai tujuan, arah, dan sasaran sebagai berikut :

- 1) Pencegahan kecelakaan
- 2) Peningkatan produktivitas kerja
- 3) Penurunan produk cacat
- 4) Peningkatan efisiensi kerja, modal, alat dan sumber produksi lainnya
- 5) Terjaminnya kesehatan tempat kerja
- 6) Peningkatan semangat kerja

5. Produksi

Berbagai macam produk atau komoditas yang dipasarkan selama ini berasal dari para produsen-produsen yang bertindak sebagai supplier. Agar terbangun kesepahaman antara Alisha Gallery dengan para supplier tersebut maka dilakukan pembinaan secara berkesinambungan baik dalam aspek teoritis maupun teknis.

Melalui pembinaan tersebut para supplier itu akan tumbuh kesadaran untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi pencapaian kepuasan pelanggan. Selain itu, untuk menjaga kualitas barang perlu didukung oleh kualitas SDM yang memenuhi standar kerja. Hal ini tidak hanya dilakukan dalam lingkungan kerja Alisha Gallery namun ditanamkan sedemikian rupa kepada para supplier agar mampu mengikuti pola yang dikembangkan di lingkungan perusahaan.

B. Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah karyawan bagian produksi yang digunakan sebagai responden sebanyak 30 orang dan karakteristiknya dibagi menjadi lima kategori yaitu ; jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan bagian pekerjaan.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Apabila dilihat dari karakteristik jenis kelamin responden, maka mempunyai distribusi seperti tabel IV. 2 berikut ini :

Tabel IV.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	30	100%
2	Perempuan	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Sesuai dengan tabel di atas, dari 30 responden, 30 orang berjenis kelamin laki-laki (100%), tidak ada responden yang berjenis kelamin perempuan (0%). Hasil data menunjukkan semua responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Apabila dilihat berdasarkan karakteristik usia responden, maka mempunyai distribusi seperti tabel IV. 3 sebagai berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	21-25	3	10 %
2	26-30	20	66,67 %
3	31-35	6	20 %
4	36-40	1	3,3 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel di atas, dari 30 responden 3 orang responden berusia antara 21-25 tahun (10%), 20 orang responden berusia antara 26-30 tahun (66,67%), 6 orang responden berusia antara 31-35 tahun (20%), dan 1 orang responden berusia antara 36-40 tahun (3,3%). Hasil data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26-30 (66,67%).

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Apabila dilihat berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden, maka mempunyai distribusi seperti tabel IV.4 sebagai berikut :

Tabel IV.4**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	Tamat SLTP	4	13,33 %
2	Tamat SLTA	26	86,67 %
3	Tamat Akademi (PT)	0	0 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel di atas, dari 30 jumlah responden 4 orang mempunyai pendidikan terakhir tamat SLTP (13,33 %), 26 orang responden mempunyai pendidikan terakhir tamat SLTA (86,67%), dan tidak ada responden yang mempunyai pendidikan terakhir Akademi atau Perguruan Tinggi (0%). Hasil data menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan terakhir tamat SLTA (86,67%).

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Apabila dilihat berdasarkan karakteristik lama bekerja responden, maka mempunyai distribusi seperti tabel IV.5 berikut ini :

Tabel IV.5**Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

No	Lama bekerja	Frekuensi	Prosentase
1	2 tahun	5	16,67 %
2	3 tahun	20	66,67 %
3	4 tahun	5	16,67 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel di atas, dari 30 jumlah responden, 5 orang mempunyai masa kerja selama 2 tahun (16,67%), 20 orang mempunyai masa kerja selama 3 tahun (66,67%), dan 5 orang responden mempunyai masa kerja selama 4 tahun (16,67%). Hasil data menunjukkan bahwa

sebagian besar responden mempunyai masa kerja selama 3 tahun (66,67%).

C. Analisis Kualitatif

Adalah metode menganalisis data atau keterangan yang tidak berujud sehingga tidak bias diukur atau berujud kasus sehingga memerlukan penjabaran melalui uraian (Sekaran, 2000: 213). Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner yang ada bersifat kualitatif sehingga perlu diberikan ciri kuantitas dengan membuat skala. Skala yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban kuesioner digolongkan ke dalam 4 kategori, kemudian diberi nilai skor sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi diberi skor 4
- b. Kategori tinggi diberi skor 3
- c. Kategori cukup tinggi diberi skor 2
- d. Kategori rendah diberi skor 1

1. Variabel Upah

Tanggapan responden terhadap upah ditunjukkan dalam tabel IV.6 sebagai berikut :

Tabel IV.6

Tabel distribusi frekuensi variabel upah

Kategori	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat tinggi	7	23,3	5	16,67	3	10	3	10
Tinggi	20	66,7	24	80	25	83,3	25	83,3
Cukup tinggi	3	10	1	3,3	2	6,7	2	6,7
Rendah	0	0	1	3,3	2	6,7	2	6,7
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dilihat bahwa dari 30 responden, sebanyak 20 karyawan (66,7%) berpendapat bahwa upah yang diterima memenuhi kebutuhan pokoknya. Karyawan sebanyak 24 orang (80%) menyatakan bahwa upah yang diterima tepat waktu. Karyawan sebanyak 25 orang (83,3%) menyatakan bahwa upah yang diterima sesuai dengan tenaga yang dicurahkan. Karyawan sebanyak 25 orang (83,3%) menyatakan bahwa upah yang diterima sesuai dengan karyawan lain yang kedudukannya sama.

2. Variabel Kondisi Kerja

Tanggapan responden terhadap kondisi kerja ditunjukkan dalam tabel IV.7 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dilihat bahwa dari 30 responden, 26 orang (86,7%), menyatakan bahwa penerangan dalam ruang kerja tidak menghambat dalam penyelesaian pekerjaan. Karyawan sebanyak 27 orang (90%) menyatakan bahwa ventilasi dalam ruang kerja tidak menimbulkan kepengapan. Karyawan sebanyak 25 orang (83,3%) menyatakan bahwa tempat mereka bekerja luas. Karyawan sebanyak 20 orang (66,7%) menyatakan bahwa suara-suara di sekitar tempat kerja mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan. Karyawan sebanyak 15 orang (50%) menyatakan bahwa hanya sedikit peralatan untuk mendukung keamanan kerja. Karyawan sebanyak 22 orang (73,3%) menyatakan bahwa sering bersedia membantu bila rekan kerja mengalami kesulitan. Karyawan sebanyak 22 orang (73,3%) menyatakan bahwa sering mengalami perselisihan dengan karyawan lain. Karyawan

sebanyak 28 orang (93,3%) menyatakan bahwa atasan sering memberikan petunjuk bila bawahan mengalami kesulitan.

3. Variabel Stress Kerja

Tanggapan responden terhadap stress kerja ditunjukkan dalam tabel IV.8 sebagai berikut :

Tabel IV.8

Tabel distribusi frekuensi variabel stress kerja

kategori	Item 1		Item 2		Item 3	
	F	%	F	%	F	%
Sangat tinggi	0	0	1	3,3	1	3,3
Tinggi	25	83,3	23	76,6	25	83,3
Cukup tinggi	5	16,6	6	20	4	13,3
Rendah	-	-	-	-	-	-
Jumlah	30	100	30	100	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dilihat bahwa dari 30 responden, 25 orang (83,3%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka sering menimbulkan kebosanan. Karyawan sebanyak 23 orang (76,6%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka sering menimbulkan keletihan. Karyawan sebanyak 25 orang (83,3%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka sering menimbulkan mudah marah.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap kinerja ditunjukkan dalam tabel IV.9 sebagai berikut :

Tabel IV.9

Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan

kategori	Item 1		Item 2		Item 3	
	F	%	F	%	F	%
Sangat tinggi	2	6,6	4	13,3	4	13,3
Tinggi	25	83,3	22	73,3	23	76,6
Cukup tinggi	3	10	4	13,3	3	10
Rendah	-	-	-	-	-	-
Jumlah	30	100	30	100	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan tabel IV.9 dapat dilihat bahwa dari 30 responden, 25 orang (83,3%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan perusahaan. Karyawan sebanyak 22 orang (73,3%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka dapat diselesaikan sesuai desain yang ditentukan perusahaan. Karyawan sebanyak 23 orang (76,6%) menyatakan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat mengukur objek yang akan diukur. Teknik yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan signifikansi 5%. Dengan demikian r-tabel sebesar 0,361. Pembuktian uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r-tabel dengan r-hitung yang dihasilkan. Item-item pertanyaan dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel. jika r-hitung lebih kecil daripada r-tabel maka item

pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dari pengolahan data dan diperoleh hasil analisis yang disusun dalam tabel-tabel sebagai berikut :

a. Validitas Kuesioner Upah

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Upah

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Signifikansi	Keterangan
1	Item 1	0,755	0,361	0,000	Valid
2	Item 2	0,732	0,361	0,000	Valid
3	Item 3	0,535	0,361	0,002	Valid
4	Item 4	0,535	0,361	0,002	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan variabel upah lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian semua item pertanyaan variabel upah yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

b. Variabel Kuesioner Kondisi Kerja

Tabel IV.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kondisi Kerja

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Signifikansi	Keterangan
1	Item 1	0,405	0,361	0,026	Valid
2	Item 2	0,543	0,361	0,002	Valid
3	Item 3	0,436	0,361	0,016	Valid
4	Item 4	0,606	0,361	0,000	Valid
5	Item 5	0,656	0,361	0,000	Valid
6	Item 6	0,550	0,361	0,002	Valid
7	Item 7	0,490	0,361	0,006	Valid
8	Item 8	0,410	0,361	0,024	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan variabel kondisi kerja lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian semua

item pertanyaan variabel kondisi kerja yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

c. Variabel Kuesioner Stress Kerja

Tabel IV.12
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stress Kerja

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Signifikansi	Keterangan
1	Item 1	0,860	0,361	0,000	Valid
2	Item 2	0,851	0,361	0,000	Valid
3	Item 3	0,799	0,361	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan variabel stress kerja lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian semua item pertanyaan variabel stress kerja yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

d. Variabel Kuesioner Kinerja

Tabel IV.13
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Signifikansi	Keterangan
1	Item 1	0,721	0,361	0,000	Valid
2	Item 2	0,906	0,361	0,000	Valid
3	Item 3	0,726	0,361	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan variabel kinerja lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian semua item pertanyaan variabel kinerja yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif dapat dipercaya atau diandalkan. Teknik yang digunakan adalah *alpha cronbach* dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian r-tabel yang digunakan adalah 0,361, apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Sedangkan apabila lebih kecil dari r-tabel maka kuesioner tersebut tidak reliabel. Dari hasil pengolahan data yang disusun dalam tabel IV.14 berikut. Dari perbandingan antara r-hitung dan r-tabel maka dapat dilihat bahwa r-hitung koefisien seluruhnya lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Tabel IV.14
Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Kuesioner

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Upah (X1)	0,7482	0,361	Reliabel
2	Kondisi Kerja (X2)	0,6036	0,361	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,7811	0,361	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,7132	0,361	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil uji reliabilitas terhadap variabel upah adalah sebesar 0,7482, untuk variabel kondisi kerja adalah sebesar 0,6036, untuk variabel stress kerja adalah sebesar 0,7811, dan untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,7132. Dengan demikian semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel upah, kondisi kerja, stress kerja dan kinerja adalah reliabel sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengukuran.

E. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menguji besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen serta besarnya pengaruh masing-masing variabel dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel independen (kinerja karyawan)

A = konstanta

X1 = variabel upah

X2 = variabel kondisi kerja

X3 = variabel stress kerja

B1 = koefisien regresi dari variabel X1

B2 = koefisien regresi dari variabel X2

B3 = koefisien regresi dari variabel X3

E = variabel pengganggu diluar variabel yang diteliti

Berdasarkan hasil perhitungan kuantitatif dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut ini (data selengkapnya disajikan dalam lampiran) :

Tabel IV.15
Rangkuman Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan
Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sign
Upah	0,432	0,122	3,546	2,056	0,002
Kondisi kerja	0,186	0,069	2,704	2,056	0,012
Stress kerja	- 0,541	0,146	- 3,711	2,056	0,001
Konstanta : 4,162					
R-Squared : 0,716					
Adj. R. Squared : 0,683					
Multiple R : 0,846					
F-hitung : 21,873					
Probabilitas F : 0,000					

Sumber : data primer yang diolah, 2005

Dari hasil analisis data maka selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,162 + 0,432 X_1 + 0,186 X_2 - 0,541 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) bernilai positif

Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada variabel X_1 , X_2 , dan X_3 maka kinerja karyawan sudah bernilai positif sebesar 4,162.

b. Koefisien regresi variabel upah (b_1) bernilai positif

Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap upah (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau naik pula.

c. Koefisien regresi variabel kondisi kerja (b_2) bernilai positif

Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap kondisi kerja (X_2), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau naik pula.

- d. Koefisien regresi variabel stress kerja (b_3) bernilai negatif

Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap stress kerja (X_3), maka kinerja karyawan (Y) akan semakin menurun.

2. Uji F

Uji F merupakan pengujian secara serempak untuk mengetahui pengaruh faktor upah, kondisi kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun formulasi H_0 dan H_1

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (tidak ada pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja)

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (ada pengaruh antara upah, kondisi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja)

- b. Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha, k, n-k-1}$$

$$n = 30$$

$$k = 3$$

$$\text{Diperoleh nilai } F_{\text{tabel}} = 2,98$$

- c. Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila: } F_{\text{hitung}} \leq 2,98$$

H_0 tidak diterima apabila: $F_{hitung} > 2,98$

d. Perhitungan nilai F

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diketahui bahwa nilai F hitung 21,873.

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 21,873 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,98. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen (upah, kondisi kerja, stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen)

b. Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

$t_{tabel} = t_{\alpha/2, n-k}$

$n = 30$

$$k = 4$$

Diperoleh nilai t tabel = 2,056

c. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $- 2,056 \leq t \text{ hitung} \leq 2,056$

Ho diterima apabila $t \text{ hitung} < 2,056$ atau $t \text{ hitung} > - 2,056$

d. Perhitungan nilai t

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS besarnya nilai t-hitung untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel upah besarnya t-hitung adalah 3,546
2. Untuk variabel kondisi kerja besarnya t-hitung adalah 2,704
3. Untuk variabel stress kerja besarnya t-hitung adalah - 3,711

e. Kesimpulan

1. Untuk variabel upah didapat nilai t-hitung sebesar 3,546 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,056. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah secara individu terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaji yang terdiri dari unsur-unsur prosentase upah dengan kebutuhan, ketepatan waktu pembayaran upah, keadilan yaitu upah yang sebanding dengan rekan kerja lain, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Untuk variabel kondisi kerja didapat nilai t-hitung sebesar 2,704 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,056. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi kerja secara individu terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel kondisi kerja yang terdiri dari unsur-unsur kualitas penerangan, sirkulasi udara, ruang gerak yang diperlukan, suara-suara bising, keamanan, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan sekerja, hubungan dengan rekan kerja bagian lain, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Untuk variabel stress kerja didapat nilai t-hitung sebesar - 3,711 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar - 2,056. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja secara individu terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel stress kerja yang terdiri dari unsur-unsur keletihan, kebosanan dan mudah marah masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan melihat nilai t dari masing-masing variabel independen (upah, kondisi kerja, dan stress kerja) maka akan tampak jika variabel upah mempunyai nilai t-hitung paling tinggi diantara

variabel independen yang lain yaitu sebesar 3,546. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah merupakan faktor yang paling berpengaruh atau yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel upah dapat **terbukti**.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang disajikan dalam bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen (upah, kondisi kerja, dan stress kerja) secara individu terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan demikian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang meliputi upah, kondisi kerja, dan stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, diterima dan terbukti benar pada taraf signifikansi 95%.
2. Dari hasil uji F yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen (upah, kondisi kerja, dan stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang meliputi upah, kondisi kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima dan terbukti benar pada taraf signifikansi 95%.
3. Variabel upah mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,546 yang merupakan nilai yang paling besar diantara variabel independen

lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa faktor upah merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan diterima dan terbukti benar pada taraf signifikansi 95%.

B. Saran

1. Faktor upah mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya harus lebih memperhatikan faktor upah ini agar memacu semangat kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Perusahaan hendaknya juga memperhatikan dalam ketepatan waktu pembayaran upah karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam memberikan upah perusahaan hendaknya juga memperhatikan kemampuan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Kondisi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menginginkan kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan merasa betah dan bisa melakukan tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan dapat mengurangi kecelakaan di tempat kerja. Kondisi kerja seperti ini sebaiknya tetap dipertahankan dan perusahaan dapat mengusahakan agar lebih baik lagi misalnya dengan menambah peralatan keamanan kerja seperti penutup hidung, kaus tangan, dan alat pemadam kebakaran dan

menjaga peralatan keamanan tersebut baik dari segi penempatannya maupun kelayakannya untuk digunakan, memperhatikan penerangan di dalam ruangan tempat bekerja agar karyawan lebih teliti dalam mengerjakan tugasnya, mengurangi tingkat kebisingan dalam pabrik sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan menanamkan kesadaran pada karyawan untuk selalu menggunakan alat pelindung dalam melakukan tugasnya.

Dalam hal kondisi sosial, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan keluhan karyawan dan mencari solusi dari keluhan yang dirasakan karyawan. Selain itu hubungan karyawan dengan atasan hendaknya dapat diciptakan suasana yang harmonis. Atasan hendaknya memperlakukan bawahan dengan baik, sebaliknya bawahan tetap harus menghormati atasannya, sehingga setiap ada permasalahan dapat dikomunikasikan dengan baik dan mencari solusinya bersama-sama. Dengan hubungan yang baik tersebut diharapkan terjalin hubungan rasa persaudaraan dan rasa saling mendukung yang lebih erat sehingga dapat tercipta suasana kerja yang harmonis dan karyawan dapat bekerja dengan baik serta menghasilkan kinerja yang memuaskan.

3. Untuk mengurangi tingkat stress yang dialami karyawan perusahaan dapat mengambil kebijakan-kebijakan seperti tidak memberikan beban kerja yang berlebihan, memberikan pelatihan pada karyawan, dan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah perlu untuk lebih

mempererat jalinan kerjasama yang telah ada dengan cara mengadakan kegiatan diluar jam kerja seperti rekreasi bersama keluarga karyawan ke tempat wisata. Kegiatan diluar aktivitas kerja ini sangat berguna bagi karyawan karena dapat meningkatkan kesehatan mental karyawan sehingga dapat lebih siap untuk melaksanakan pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 1994. **Manajemen Produksi, Perencanaan Produk**. Jakarta: BPFE.
- Alex Nitisemito. 1997. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- As'ad Moh. 1995. **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Dua. Alih Bahasa Agus Dharma**. Jakarta : Erlangga
- Djarwanto PS. dan Subagyo Pangestu. 1996. **Statistik Indukif**. Yogyakarta: BPFE
- Gibson, James. John M. Ivancevich, James Donnely Jr. 1996. **Organisasi**. Jakarta: Erlangga
- Hani Handoko. 1987. **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan. 1983. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta : BPFE
- John Soeprihanto. 1987. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, R. dan Knicki A. 2001. **Organizational Behavior**. New York: Mc. Graw Hill.
- Lani Kartika Sari. 2003. **Pengaruh Sumber-Sumber Stress Kerja terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian penjualan PT. Estrella Laboratories Jakarta)**. Skripsi (unpublished). Surakarta : FE UNS
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1982. **Metodologi Penelitian Survai**. Jakarta: LP3S
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Muh. Wazir Salahuddin. 2004. **Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan, Kondisi Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian**

Produksi PT. Baja Kurnia Klaten. Skripsi (unpublished). Surakarta: FE UNS

Mudrajad Kuncoro. 2001. **Metodologi Kuantitatif.** Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Rokhimatul Qudus. 2003. **Persepsi Pengaruh Upah, Tunjangan Karyawan, Kondisi Tempat Kerja dan Interaksi Sosial Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.** Skripsi (unpublished). Surakarta : FE UNS

Robbins, Stephen. 1999. **Perilaku Organisasi.** Jakarta : Erlangga

Sekaran, U. 2000. **Research Method for Business.** New York

Sevilla et. al. 1993. **Pengantar Metode Penelitian. Alih Bahasa Alimuddin Tuwu.** Jakarta : UI Press

Simamora, Henry. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN

Soeratno dan Lincoln Arsyad. 1995. **Metodologi Penelitian.** Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Sugiyono. 2001. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung : CV. Alfabeta

Titin Sugiarti. 2001. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Pekalongan.** Skripsi (unpublished). Surakarta : FE UNS



DAFTAR PERTANYAAN

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu / Saudara

Di tempat

Dengan Hormat,

Ditengah-tengah kesibukan anda pada saat ini, peneliti memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak dan membantu untuk mengisi daftar pertanyaan ini. Hal ini sangat peneliti perlukan untuk pencarian data-data guna penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH UPAH, KONDISI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN MEBEL CV. ALISHA GALLERY SURAKARTA”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menempuh ujian akhir Program Strata Satu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini tidak ada maksud apa-apa dibelakang pengisian daftar pertanyaan kecuali guna keperluan penelitian ilmiah semata-mata yang sedang peneliti lakukan dan peneliti sangat menjamin kerahasiaan jawaban-jawaban yang anda berikan.

Partisipasi anda dalam pengisian daftar pertanyaan ini sangat peneliti harapkan dan hargai. Atas kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Rita Sumartini
(F1203158)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia Anda saat ini :
5. Pendidikan terakhir (lingkari pilihan anda) :
 - a. Tamat SLTP
 - b. Tamat SLTA
 - c. Tamat Akademi / Perguruan Tinggi
6. Bagian pekerjaan :
7. Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban yang anda anggap sesuai dengan pendapat anda.

1. Apakah upah yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan pokok ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
2. Apakah pembayaran upah yang anda terima tepat waktu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
3. Apakah upah yang anda terima sesuai dengan tenaga yang anda curahkan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai

4. Bagaimanakah perbandingan tingkat upah yang anda terima dengan karyawan yang kedudukannya sama?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
5. Apakah penerangan dalam ruang kerja anda tidak menghambat penyelesaian pekerjaan ?
 - a. Sangat tidak menghambat penyelesaian pekerjaan
 - b. Tidak menghambat penyelesaian pekerjaan
 - c. Cukup menghambat penyelesaian pekerjaan
 - d. Menghambat penyelesaian pekerjaan
6. Apakah ventilasi dalam ruang kerja anda cukup sehingga tidak menimbulkan kepengapan?
 - a. Sangat tidak menimbulkan kepengapan
 - b. Tidak menimbulkan kepengapan
 - c. Cukup menimbulkan kepengapan
 - d. Menimbulkan kepengapan
7. Apakah tempat kerja anda sudah cukup luas?
 - a. Sangat luas
 - b. Luas
 - c. Kurang luas
 - d. Tidak luas
8. Apakah keadaan suara di sekitar anda mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan?
 - a. Sangat mengganggu
 - b. Mengganggu
 - c. Cukup mengganggu
 - d. Tidak mengganggu

9. Apakah tersedia peralatan keamanan kerja, seperti penutup hidung, kaus tangan, alat pemadam kebakaran dalam melindungi aktifitas kerja ?
- a. Sangat Banyak
 - b. Banyak
 - c. Sedikit
 - d. Tidak ada
10. Apakah anda bersedia membantu bila rekan kerja anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
11. Apakah anda mengalami perselisihan dengan rekan kerja lain?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
12. Apakah atasan anda memberikan petunjuk ketika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan anda?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
13. Apakah pekerjaan anda menimbulkan kebosanan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
14. Apakah pekerjaan anda menimbulkan keletihan ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah
15. Apakah pekerjaan anda menimbulkan mudah marah ?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak pernah

16. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan

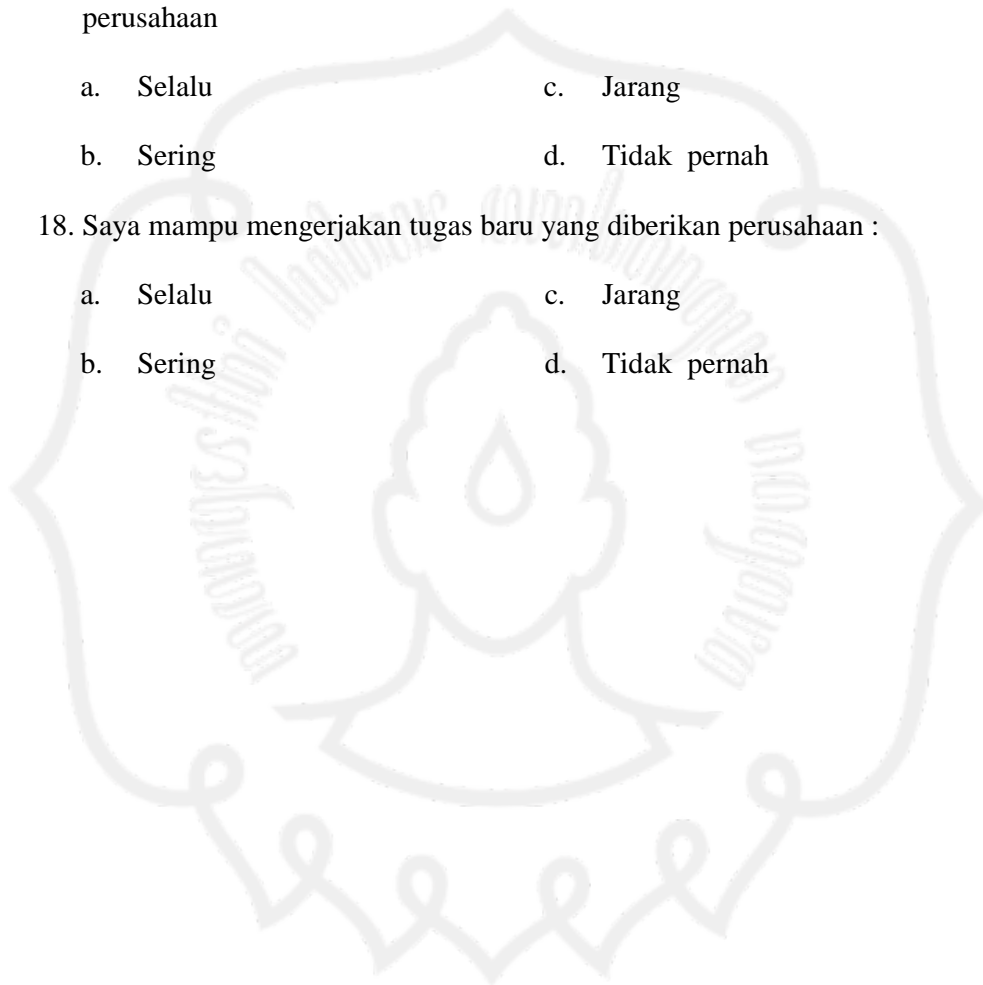
- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak pernah

17. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai desain yang ditentukan perusahaan

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak pernah

18. Saya mampu mengerjakan tugas baru yang diberikan perusahaan :

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak pernah



NO	UPAH				X1	KONDISI KERJA										X3		
RESP	P1	P2	P3	P4	Y1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Y2	P13	P14	P15	Y3
1	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	3	3	9
2	3	3	2	3	11	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	9
3	4	4	3	3	14	3	3	2	3	3	3	2	3	22	2	2	3	7
4	4	4	4	4	12	3	4	4	3	3	3	3	3	26	2	2	3	7
5	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	3	3	9
6	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	3	9
7	2	2	3	3	10	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	9
8	4	4	3	3	14	2	3	2	3	3	2	3	2	20	2	2	2	6
9	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	9
10	2	3	3	3	11	3	3	3	2	2	2	3	2	20	3	2	2	7
11	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	6
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
13	3	3	4	4	14	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	9
14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	9
15	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	3	2	7
16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	9
17	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	9
18	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	9
19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
20	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	9
21	4	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	9
22	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	3	2	3	21	3	3	3	9
23	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	2	3	21	3	3	3	9
24	3	3	3	2	11	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	3	9
25	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	9
26	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	4	10
27	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	2	2	3	21	3	3	3	9
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	8
29	4	3	3	3	13	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3	4	3	10
30	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9

NO	KINERJA			Y	
	RESP	P16	P17		P18
1		3	2	2	7
2		3	3	3	9
3		4	4	3	11
4		3	4	4	11
5		3	3	3	9
6		3	3	3	9
7		2	2	3	7
8		3	3	3	10
9		2	3	3	8
10		3	3	3	9
11		4	4	4	12
12		3	3	3	9
13		3	3	3	9
14		3	3	3	9
15		3	4	4	11
16		3	3	3	9
17		3	3	2	8
18		3	3	3	9
19		3	3	3	9
20		2	2	3	7
21		3	3	4	10
22		3	3	3	9
23		3	3	3	9
24		3	2	3	8
25		3	3	3	9
26		3	3	3	9
27		3	3	3	9
28		3	3	3	9
29		3	3	3	9
30		3	3	2	8

VALIDITAS ITEM PERTANYAAN VARIABEL UPAH

Correlations

Correlations

		P1	P2	P3	P4	Y1
P1	Pearson Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N					
P2	Pearson Correlation	.760**				
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	30				
P3	Pearson Correlation	.272	.358			
	Sig. (2-tailed)	.146	.052			
	N	30	30			
P4	Pearson Correlation	.272	.358	.597**		
	Sig. (2-tailed)	.146	.052	.000		
	N	30	30	30		
Y1	Pearson Correlation	.755**	.732**	.535**	.535**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	
	N	30	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .7482

ITEM PERTANYAAN VARIABEL KONDISI KERJA

Correlations

Correlations

		P5	P6	P7	P8	P9	Y2
P5	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N						
P6	Pearson Correlation	.867**					
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	30					
P7	Pearson Correlation	.047	.084				
	Sig. (2-tailed)	.806	.658				
	N	30	30				
P8	Pearson Correlation	.069	.123	.218			
	Sig. (2-tailed)	.719	.517	.248			
	N	30	30	30			
P9	Pearson Correlation	.131	.235	.096	.640**		
	Sig. (2-tailed)	.491	.212	.615	.000		
	N	30	30	30	30		
Y2	Pearson Correlation	.528**	.598**	.430*	.757**	.781**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.018	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .6097

VALIDITAS ITEM PERTANYAAN STRESS KERJA

Correlations

Correlations

		P10	P11	P12	P13	P14	P15	Y3
P10	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N							
P11	Pearson Correlation	.381*						
	Sig. (2-tailed)	.038						
	N	30						
P12	Pearson Correlation	.263	-.087					
	Sig. (2-tailed)	.161	.646					
	N	30	30					
P13	Pearson Correlation	.471**	.291	-.062				
	Sig. (2-tailed)	.009	.118	.745				
	N	30	30	30				
P14	Pearson Correlation	.347	.013	.473**	.523**			
	Sig. (2-tailed)	.061	.945	.008	.003			
	N	30	30	30	30			
P15	Pearson Correlation	.555**	.211	.473**	.850**	.712**		
	Sig. (2-tailed)	.001	.263	.008	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30		
Y3	Pearson Correlation	.785**	.559**	.383*	.763**	.675**	.875**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.037	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7450

VALIDITAS ITEM PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN

Correlations

Correlations

		P16	P17	P18	Y4
P16	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N				
P17	Pearson Correlation	.635**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	30			
P18	Pearson Correlation	.176	.536**		
	Sig. (2-tailed)	.353	.002		
	N	30	30		
Y4	Pearson Correlation	.721**	.906**	.726**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .7132

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 STRESS KERJA, X2 KONDISI KERJA, X1 UPAH		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.666	.67

a. Predictors: (Constant), X3 STRESS KERJA, X2 KONDISI KERJA, X1 UPAH

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.295	3	9.098	20.267	.000 ^a
	Residual	11.672	26	.449		
	Total	38.967	29			

a. Predictors: (Constant), X3 STRESS KERJA, X2 KONDISI KERJA, X1 UPAH

b. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.764	2.712		1.019	.318
	X1 UPAH	.493	.120	.516	4.107	.000
	X2 KONDISI KERJA	.286	.088	.359	3.253	.003
	X3 STRESS KERJA	-.227	.095	-.294	-2.385	.025

a. Dependent Variable: Y KINERJA KARYAWAN