

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

CV Gunung Jati merupakan perusahaan bergerak di bidang konstruksi bangunan yang didirikan oleh Bapak Achmad Syaifuddin di Probolinggo pada tahun 1991, seorang kronstruktor yang telah berpengalaman lebih dari 14 tahun di bidang konstruksi dan telah banyak melahirkan sumber daya manusia yang tangguh, profesional, dan berdedikasi tinggi pada masing-masing bidang pekerjaannya.

Nama Gunung Jati untuk pertama kalinya tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja pada tanggal 23-09-1991. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1991 Gunung Jati ditetapkan menjadi yang bergerak di bidang konstruksi. Pada tahun itu juga, berdasarkan PP yang sama Perseroan Bengunan bekas milik Belanda yang telah dinasionalisasikan, yaitu Associate NV kabupaten Probolinggo, dilebur ke dalam Perseroan.

CV Gunung Jati didirikan pada tahun 1991. Selanjutnya pada tanggal 25 September 1991, bentuk hukum Perseroan menjadi Perseoran Terbatas berdasarkan Akta No. 41 tanggal 23-09- 1991 juncto Akta perubahan No. 16 tanggal 25-09-1991, keduanya dibuat dihadapan H.ACH FAUZI, SH, Notaris di

kempraswil kabupaten Probolinggo. Perseroan berkedudukan di Gading Wetan-Gading-Probolinggo.

Akta Pendirian ini telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.601/224/426.502/ 25-09-1991 dan didaftarkan dalam buku register pada Kantor Pengadilan Negeri Jakarta di bawah No. 16 tanggal 25-09-1991, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 13 Oktober 1991. Tambahan No. 600.

CV Gunung Jati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan dan mengontrol kegiatan operasional unit usaha dalam hal konstruksi bangunan. Dalam bidang penyedia layanan konstruksi bangunan, CV Gunung Jati siap dengan dukungan jaringan yang strategis yaitu di Probolinggo, Pasuruan, , dan Surabaya. CV Gunung Jati tidak sekedar berfokus kepada konstruksi bangunan, melainkan memberikan jaminan keamanan dan kesehatan kepada masing-masing pekerja dan karyawan. Guna memperlancar dan menjamin keamanan dan keselamatan pekerja dan karyawan, CV Gunung Jati telah mengadakan kerjasama dengan beberapa jasa Jaminan kesehatan seperti Jamsostek, jamkesda dan Axa life.

CV Gunung Jati juga didukung oleh berbagai jenis peralatan konstruksi modern guna memenuhi beragam kebutuhan dalam konstruksi bangunan. Beragam jenis peralatan konstruksi seperti: Thronton Build Up, Dozer, bulldozer, motorgrade, excavator, double drum roller, loader, dan tiang pancang juga adalah peralatan berat yang menjadi sarana perusahaan Gunung Jati untuk digunakan dalam menggarap setiap bangunan yang telah di kontrak.

CV Gunung Jati sebagai sebuah perusahaan konstruksi bangunan terpercaya, ditantang untuk terus menerus melakukan perbaikan dan kualitas dalam membangun sebuah bangunan yang tentu membutuhkan investasi besar. Disisi lain, harga bahan bangunan diharapkan bisa kompetitif, karena hal ini akan berpengaruh terhadap harga jual bangunan . Oleh karena itu, hanya perusahaan konstruksi yang profesional .

CV Gunung Jati mengkhususkan dirinya untuk membangun bangunan yang disesuaikan dengan permintaan yang bias berskala besar atau kecil. Selama ini, permintaan pemesanan bangunan bukan hanya dating dari masyarakat, namun CV Gunung Jati juga telah mengadakan kerjasama dengan pihak pemerintah setempat dalam menggarap infrastruktur masyarakat.

CV Gunung Jati terus berusaha untuk lebih meningkatkan profesionalisme, produktivitas dan efisiensi dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan. CV Gunung Jati menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia oleh karena itu CV Gunung Jati terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia dengan mengadakan pendidikan dan latihan terpadu secara berkala bagi karyawan dan seluruh staf, baik secara intern maupun dengan mengikuti seminar-seminar diluar.

Sejalan dengan permintaan jasa konstruksi bangunan yang terus meningkat dari tahun ketahun membuktikan bahwa CV Gunung Jati mampu memberikan bukti atas kepercayaan dari pemakai jasa konstruksi bangunan. Pengalaman yang mantap di bidang properti selama lebih dari 14 tahun telah membuktikan CV

Gunung Jati Sarana sebagai perusahaan properti yang memiliki reputasi yang dapat diandalkan sebagai mitra terpercaya.

Profesionalisme merupakan keunggulan utama bagi CV Gunung Jati, dan kredibilitas yang baik merupakan hasil dari profesionalisme yang solid. CV Gunung Jati berhasil memkonformasikan keunggulan tersebut menjadi peluang bisnis. Profesionalisme memungkinkan CV Gunung Jati untuk menjalankan operasionalnya pada suatu skala ekonomi, dimana kepercayaan yang diperoleh dari pelanggan, pemasok dan pihak Bank telah mendorong perkembangan CV Gunung Jati.

4.1.2. Lokasi CV. Gunung Jati

CV. Gunung Jati yang beralamat di Desa Gading Wetan Kecamatan Gading RT.05 RW. 03 Kabupaten Probolinggo.

4.1.3 Visi dan Misi CV. Gunung Jati

Visi utama CV Gunung Jati adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menjawab tantangan perubahan jaman sekaligus untuk memenangkan persaingan dan selama lebih dari 14 tahun CV Gunung Jati telah membuktikan tekad itu.

Misi utama CV Gunung Jati adalah terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia, membangun etos

kerja yang profesional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan publik.

4.1.4 Ruang Lingkup Usaha CV. Gunung Jati

Bidang usaha CV. Gunung Jati meliputi:

1. Pekerjaan pelaksanaan konstruksi yang meliputi; pekerjaan sipil (untuk seluruh sector pembangunan), pekerjaan gedung, mekanikal elektrikl termasuk jaringan, radio telekomunikasi dan instrumentasi dan perbaikan/pemeliharaan/renovasi pada pekerjaan konstruksi tersebut.
2. Perencanaan dan pengawasan pelaksanaan konstruksi, yang meliputi; pekerjaan sipil, gedung, mekanikal elektrikl.
3. Pengukuran, penggambaran, perhitungan dan penetapan biaya konstruksi yang meliputi; pekerjaan sipil, gedung, mekanikal dan elektrikl (Quantity Surveyor) layanan jasa.
4. Konsultasi manajemen dan rekayasa industry.
5. System development.
6. Layanan jasa peningkatan kemampuan di bidang konstruksi.
7. Pengembang usaha property dan realty.

Sampai saat ini kegiatan operasional di CV.Gunung Jati meliputi:

1. Pekerjaan pelaksanaan konstruksi yang meliputi; pekerjaan sipil (untuk seluruh sector pembangunan), pekerjaan gedung, mekanikal elektrikl

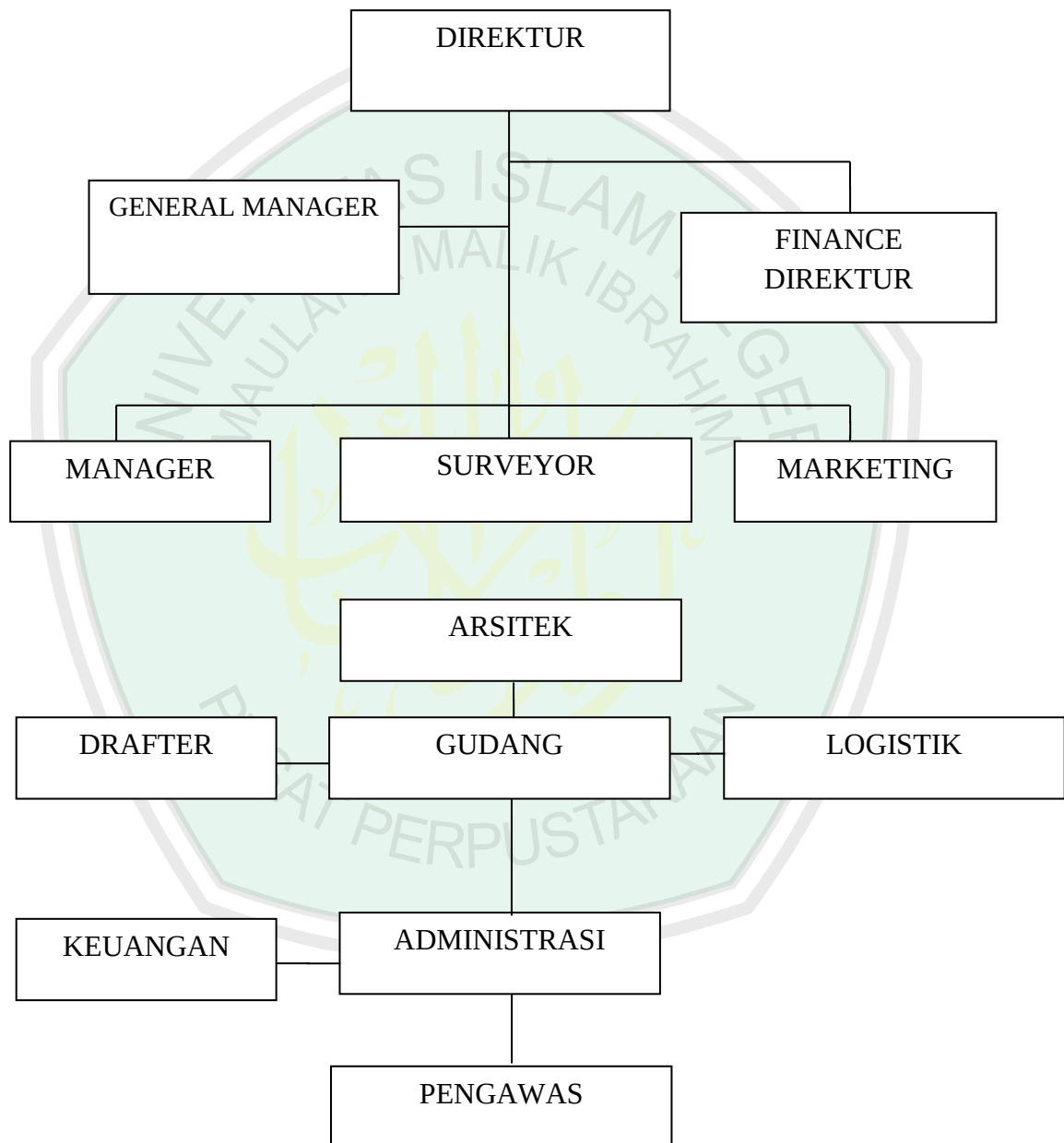
termasuk jaringan, radio telekomunikasi dan instrumentasi dan perbaikan/pemeliharaan/renovasi pada pekerjaan konstruksi tersebut.

2. Perencanaan dan pengawasan pelaksanaan konstruksi, yang meliputi; pekerjaan sipil, gedung, mekanikal elektrik.
3. Pengukuran, penggambaran, perhitungan dan penetapan biaya konstruksi yang meliputi; pekerjaan sipil, gedung, mekanikal dan elektrik (Quantity Surveyor) layanan jasa.
4. Investasi dan/atau pengelolaan usaha di bidang prasarana dan sarana dasar (infrastruktur) dan industry.

4.1.5. Struktur Organisasi pada CV. Gunung Jati

Pengorganisasian merupakan suatu tindakan yang harus dilaksanakan oleh CV Gunung Jati dan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta penentuan hubungan antara satuan organisasi. Pengorganisasian ini bertujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan lancar, tertib dan dapat terwujud hubungan antara pimpinan dengan karyawan secara harmonis.

Oleh karena itu, di bawah ini adalah struktur organisasi yang telah tersusun di CV Gunung Jati :



Tugas dan wewenang dalam struktur organisasi pada CV. Gunung Jati adalah sebagai berikut;

1. Direktur

- Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.
- Mempertanggungjawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi, keuangan dan pemasaran.

2. Finance Direktur

- Menangani semua masalah yang menyangkut segi dana, dengan cara merencanakan, mengatur dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran dana sehubungan dengan transaksi-transaksi yang terjadi.
- Menyediakan informasi kepada bagian-bagian yang lain mengenai kedudukan keuangan perusahaan.
- Mengevaluasi laporan tahunan.

3. General Manager

General Manager diangkat oleh Direktur untuk memimpin langsung proyek induk dan tetap stand by di site office. General Manager juga berfungsi sebagai wakil dari pihak pemilik untuk memimpin dan mengawasi pelaksanaan proyek.

4. Manager

Tugas seorang manager adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai macam variabel (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya) kedalam suatu

tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian sebagai berikut:

- Pengarahan (*direction*) yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, dan lain-lain.

- Rancangan organisasi dan pekerjaan.

- Seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan.

- Sistem komunikasi dan pengendalian.

5. Marketing

- Menyusun program dan strategi pemasaran, baik jangka pendek maupun jangka panjang sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- Menawarkan produk perumahan melalui media elektronik, media cetak, maupun presentasi ke instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta serta pameran.

6. Surveyor

Bertugas untuk melakukan pengukuran dan pemetaan tanah pada kawasan yang akan dikembangkan, sehingga dihasilkan berbagai data yang diperlukan dalam proses perencanaan baik berupa peta kontur tanah maupun bentuk kawasan yang akan dikembangkan.

7. Arsitek

Bertugas untuk melakukan perancangan pengembangan kawasan sesuai dengan spesifikasi dan batasan-batasan yang telah ditentukan diatas tanah yang dikembangkan dengan menggunakan data-data yang dihasilkan dan telah diolah

oleh surveyor. Arsitek juga mempunyai tugas untuk membuat perancangan design rumah sesuai konsep yang diinginkan oleh Developer.

8. Drafter

Bertugas untuk membantu arsitek merealisasikan hasil rancangan pengembangan kawasan sehingga dapat berfungsi sesuai keinginan semua pihak.

9. Pelaksana

Pelaksana mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Bertanggung jawab atas kelancaran pekerjaan yang menjadi kewajibannya.
- Mempelajari gambar dan spesifikasi proyek.
- Melakukan persiapan lapangan, termasuk pengukuran.
- Membuat laporan realisasi quantity pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Memberikan perintah kepada pembantu pelaksana / mandor.
- Dapat membuat opname borongan.
- Membuat rekapitulasi kebutuhan material di proyek.

Pelaksana juga berkewajiban memberikan usulan kepada pemilik apabila menjumpai beberapa kesulitan dalam pelaksanaan.

10. Logistic

Uraian tugas seorang staf logistik proyek adalah :

- Mempelajari spesifikasi material dan jadual penggunaan material.
- Membuat jadual pengadaan material, berdasarkan jadual penggunaannya.
- Melakukan pengadaan material sesuai jadual.

11. Gudang

Tugas staf gudang adalah :

- Menyimpan barang yang telah dibeli dan mengaturnya dengan baik agar barang dapat keluar secara teratur
- Membuat laporan mengenai stock barang
- Mengeluarkan barang sesuai dengan permintaan dan kebutuhan proyek
- Memberi informasi sedini mungkin atas produk yang sudah mencapai persediaan yang minimum.

12. Pengawas

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Mengawasi laju pelaksanaan pekerjaan konstruksi fisik dari segi kualitas bahan bangunan serta pelaksanaannya.
- Mengawasi ketepatan waktu dan biaya pelaksanaan pekerjaan konstruksi fisik.
- Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan kepada Owner/pemilik proyek.
- Memberikan persetujuan mengenai laporan harian, bulanan serta laporan pekerjaan tambahan maupun pekerjaan kurang dan penyelesaian keuangan yang diakibatkannya.

13. Administrasi

Tugasnya meliputi admin, logistic, dan lainnya yang mendukung pelaksanaan administasi berjalan lancar.

Tugas detailnya yaitu :

- Menjaga dan mengupdate informasi administrasi mulai dari office supply, stationaries.
- Mempersiapkan *arrangement meeting* detail, absensi staff, serta melakukan hal-hal seperti surat menyurat dengan staf lainnya.

14. Keuangan

Tugas bagian keuangan adalah :

- Bertanggung jawab atas penerimaan dan pembayaran yang terjadi.
- Melakukan dan membuat laporan perhitungan pajak.

4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Untuk pengolahan data tersebut, maka telah disebarkan 52 kuisioner yang kemudian data hasil kuisioner dianalisis. Hasil dari kuisioner tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Laki-laki	52	100 %
2	Perempuan	0	0 %
Jumlah		52	100 %

Sumber : Data primer diolah 2013

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 52 responden (100 %), sedangkan 0 responden (0%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 52 responden (100 %).

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	16-25 thn	1	1,9%
2	26-35 thn	32	61,5%
3	35-45 thn	18	34,6%
4	46-55 thn	0	0%
5	> 55 thn	1	1,9%
Jumlah		52	100.0%

Sumber : Data primer diolah 2013

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 16-25 tahun berjumlah 1 responden (1,9 %), responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 32 responden (61,5 %), responden yang berusia > 55 tahun berjumlah 1 responden (1,9%), responden yang berusia 35-45 tahun berjumlah 18 responden (34,6%), responden yang berusia 46-55 tahun berjumlah 0 responden (0%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak berusia 26-35 tahun (61,5%).

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SMA	31	59,6%
2	D2	16	30,8%
3	D3	4	7,7%
4	S1	1	1,9%
Jumlah		52	100.0%

Sumber : Data primer diolah 2013

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA berjumlah 31 responden (59,6%), responden yang pendidikan terakhir D2 berjumlah 16 responden (30,8%), responden yang pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 responden (7,7%), responden yang pendidikan terakhir S1 berjumlah 1 responden (1,9 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA lebih banyak yaitu 31 responden (59,6%).

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	≤ 1	1	1,9%
2	1-5	42	80,8%
3	5-10	9	17,3%
4	≥ 10	0	0%
Jumlah		50	100.0%

Sumber : Data primer diolah 2013

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 1 responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun (1,9%), responden dengan masa kerja 1-5 masa kerja berjumlah 42 responden (80,8%), responden dengan masa kerja 5-10 berjumlah 9 responden (17,3%), responden dengan masa kerja > 10 berjumlah 0 responden (0%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang masa kerja 1-5 tahun lebih banyak yaitu 42 responden (80,8%).

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel faktor lingkungan (X1)

Dalam variabel faktor lingkungan yang terdiri dari tiga item pertanyaan dan menghasilkan deskripsi jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.5

Distribusi frekuensi variabel faktor lingkungan (X1)

Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		AS/TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X11	0	0	0	0	6	11,5	35	67,3	11	21,2
X12	0	0	0	0	6	11,5	35	67,3	11	21,2
X13	0	0	1	1,9	17	32,7	24	46,2	10	19,2

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel faktor lingkungan untuk item X11 menyatakan: Saya merasa tidak puas terhadap gaji yang saya terima karena UMR yang rendah sehingga membuat saya stres. Sebagian responden menyatakan setuju sebanyak 35 responden (67,3%), sebanyak 11 responden menyatakan ssangat setuju (21,2%), responden yang menyatakan antara setuju atau tidak sebanyak 6 responden (11,5%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima sehingga menyebabkan stres.

Dari variabel faktor lingkungan untuk item X12 menyatakan : Ketidakpastian politik karena pilkada juga berpengaruh terhadap kinerja saya karena ada tekanan dari pihak luar sfehingga terjadi ancaman pada diri saya. Sebagian responden menyatakan setuju 35 responden (67,3%), sebanyak 11 responden menyatakan sangat setuju (21,2%), responden yang menyatakan antara setuju atau tidak sebanyak 6 responden (11,5%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Ketidakpastian politik karena pilkada juga berpengaruh terhadap

kinerja karyawan karena ada ancaman dari pihak luar sehingga terjadi tekanan dalam dirinya.

Dari variabel faktor lingkungan untuk item X12 menyatakan : Pemanfaatan teknologi membuat kinerja saya berkurang sehingga teknologi tersebut menjadi ancaman bagi saya. Sebagian responden menyatakan setuju sebanyak 24 responden (46,2%), 17 responden menyatakan antara setuju dan tidak (32,7%), 10 responden menyatakan sangat setuju (19,2%), dan 1 responden menyatakan tidak setuju (1,9%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Pemanfaatan teknologi membuat kinerja karyawan berkurang sehingga teknologi tersebut menjadi ancaman bagi karyawan.

b. Variabel faktor organisasi (X2)

Tabel 4.6

Distribusi frekuensi variabel faktor organisasi (X2)

Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		AS/TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X21	0	0	3	5,8	8	15,4	30	57,7	11	21,2
X22	0	0	1	1,9	17	32,7	24	46,2	10	19,2
X23	0	0	3	5,8	8	15,4	30	57,7	11	21,2
X24	0	0	4	7,7	9	17,3	36	69,2	3	5,8
X25	0	0	4	7,7	18	34,6	20	38,5	10	19,2
X26	0	0	0	0	11	21,2	31	59,6	10	19,2

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel faktor organisasi (X2) untuk item X21 menyatakan : Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya

tertekan dan stres. Sebagian responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden (57,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 8(15,4%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,8%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres.

Dari variabel faktor organisasi untuk item X22 menyatakan : Saya tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki. sebagian responden menyatakan setuju sebanyak 24 responden (46,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 17 responden (32,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (19,2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju Saya tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.

Dari variabel faktor organisasi untuk item X23 menyatakan : Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan. Sebagian responden yang menyatakan 30 responden (57,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 8 (15,4%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,8%).

Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan.

Dari variabel faktor organisasi untuk item X24 menyatakan : Saya merasa resah, terdapat persaingan tidak sehat diantara teman sekerja saya. Sebagian responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden (69,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 9 responden (17,3%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 4 responden (7,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,8%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju Saya merasa resah, terdapat persaingan tidak sehat diantara teman sekerja saya.

Dari variabel faktor organisasi untuk item X25 menyatakan : Saya merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden (38,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (7,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (19,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 18 responden (34,6%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju Saya merasa resah, terdapat persaingan tidak sehat diantara teman sekerja saya.

Dari variabel faktor organisasi untuk item X26 menyatakan : Saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui

promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini. Sebagaian responden yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden (59,6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (19,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 11 responden (21,2%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju Saya merasa putus asa, karena saya tidak mengalami peningkatan posisi melalui promosi, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini.

c. Variabel faktor individu (X3)

Tabel 4.7

Distribusi frekuensi variabel faktor individu (X3)

Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		AS/TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X31	0	0	6	11,5	30	57,7	12	23,1	4	7,7
X32	0	0	0	0	11	21,2	34	65,4	7	13,5
X33	0	0	6	11,5	30	57,7	12	23,1	4	7,7

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari variabel faktor individu untuk item X31 menyatakan : Saya sering mengalami konflik dengan keluarga sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja. Sebagaian responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden (23,1%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (11,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (7,7%), responden yang menyatakan antara

setuju dan tidak sebanyak 30 responden (57,7%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden antara setuju dan tidak bahwa Saya sering mengalami konflik dengan keluarga sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja. sebanyak 30 responden (57,7%).

Dari variabel faktor individu untuk item X32 menyatakan : Pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan. Sebagaimana responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden (65,4%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,5%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 11 responden (21,2%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya di perusahaan sebanyak 34 responden (65,4).

Dari variabel faktor individu untuk item X33 menyatakan : Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya. Sebagaimana responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden (23,1%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (11,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (7,7%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 30 responden (57,7%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden antara setuju dan tidak bahwa Saya sama sekali tidak

mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya sebanyak 30 responden (57,7%).

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		AS/TS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0	0	0	6	11,5	35	67,3	11	21,2
Y2	0	0	0	0	6	11,5	35	67,3	11	21,2
Y3	0	0	0	0	16	30,8	27	51,9	9	17,3

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari variabel faktor kinerja untuk item Y1 menyatakan : Pemakaian bahan baku produksi oleh saya digunakan secara hemat. Sebagian responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden (67,3%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 6 responden (11,5%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Pemakaian bahan baku produksi oleh saya digunakan secara hemat (35 responden / 67,3%).

Dari variabel faktor kinerja untuk item Y2 menyatakan : Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas perusahaan. Sebagian responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden (67,3%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%),

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,2%), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 6 responden (11,5%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas perusahaan (35 responden / 67,3%).

Dari variabel faktor kinerja untuk item Y3 menyatakan : saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sebagiaen responden yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (51,9%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (17,5), responden yang menyatakan antara setuju dan tidak sebanyak 16 responden (30,8%). Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (27 responden / 51,9%).

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Ach. Sani S & Mashuri M (2010:249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item *valid* atau tidak *valid*, dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen tersebut *valid* sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak *valid* sehingga harus diperbaiki atau dibuang. berikut tabel uji valisditas pada masing-masing item :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Faktor Lingkungan (X_1)	X11	0.885	0.000	Valid
	X12	0.885	0.000	Valid
	X13	0,717	0.000	Valid
Faktor Organisasi(X_2)	X21	0.829	0.000	Valid
	X22	0.392	0.000	Valid
	X23	0.829	0.000	Valid
	X24	0.663	0.000	Valid
	X25	0.616	0.000	Valid
	X26	0.496	0.000	Valid
Faktor Individu (X_3)	X331	0,507	0,000	Valid
	X32	0,387	0,000	Valid
	X33	0,507	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y1	0,919	0,000	Valid
	Y2	0,919	0,000	Valid
	Y3	0,756	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item yang ada pada tabel menunjukkan pada koefisien korelasi > 0.3 maka dinyatakan semua item dinyatakan valid .

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ach. Sani S & Mashuri M (2010:250) Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Berikut tabel uji reliabilitas CV. Gunung Jati Probolinggo :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Faktor Lingkungan (X1)	0.738	Reliabel
Faktor Organisasi (X2)	0.710	Reliabel
Faktor Individu (X3)	0.723	Reliabel
Kinerja (Y)	0.814	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari beberapa uji reliabel dari masing-masing variabel X Faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu dan variabel Y yaitu kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dari beberapa hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel tersebut menunjukkan > 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinieritas, dan tidak terdapat autokorelasi. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah.

4.2.4.1 Uji Normalitas

Menurut santoso (2002) dalam Ach. Sani S & Mashuri M (2010: 256) Uji Normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-*

Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov e''* 0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.11.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88053564
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.937
Asymp. Sig. (2-tailed)		.343

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0.937 > 0,05$, maka asumsi terhadap hasil penelitian ini yaitu normalitas terpenuhi.

4.4.4.2. non-Multikolinieritas

Uji non-multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). (Singgih Santoso, 2002:112).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi, nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan variance inflation factor (VIF) dan tolerance, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau tolerance kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.580	1.442		4.562	.000		
X1	1.008	.106	1.001	9.493	.000	.594	1.684
X2	.189	.104	.350	1.810	.005	.176	5.670
X3	.241	.079	.655	3.070	.004	.145	6.907

Sumber : Data primer diolah

Pada bagian Coeffisient terlihat nilai VIF tidak melebihi nilai 10 dan nilai tolerance mendekati 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.2.4.3. Uji Heteroskedastisita

Menurut Mudrajad (2004) dalam Ach. Sani S & Mashuri M (2010: 255) *heteroskedastisitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung *Heteroskedastisitas* dan sebaliknya *Heteroskedastisitas* atau *homoskedastisitas*.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengn semua variabel bebas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Faktor Lingkungan (X1)	0,608	Non Heteroskedastisitas
Faktor Organisasi (X2)	0.661	Non Heteroskedastisitas
Faktor Individu (X3)	0,666	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual semakin besar pula.

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2005) dalam Ach. Sani S & Mashuri M (2010: 254) Uji Asumsi Klasik non-autokorelasi tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari *autokorelasi*.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.683	.663	.90764	1.953

Sumber : Data primer diolah 2013

Dari tabel 4.14 diatas dikatakan bahwa adanya nilai *durbin-watson*, sebesar 1.953. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibangun dari variabel X (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) tidak teridikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin-Watson mendekati angka 2.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ach. Sani S & Mashuri Mahfudz (297:2010) untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (bi).

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara Variabel independen dan Variabel dependen, melalui faktor lingkungan (X1), faktor organissasi (X2), dan faktor individu (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15

Rekapitulasi hasil nilai regresi berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	6.580		4.562	0.000	
X1	1.008	1.001	9.493	0.000	Signifikan
X2	0.189	0.350	1.810	0.005	Signifikan
X3	0.241	0.655	3.070	0.004	Signifikan
T tabel = 1.677					
R = 0.827					
R Square = 0.683					
Adjusted R Square = 0.663					
F hitung = 34.508					
Sig F = 0.000					
F Tabel = 2.79					
N = 52					

Sumber: data primer diolah 2013

Variabel terikat pada regresi ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan Variabel bebasnya adalah Variabel faktor lingkungan (X1), faktor organisasi (X2), variabel faktor individu (X3).

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 6.580 + 1,001X_1 + 0.350X_2 + 0,655X_3 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan semua angka yang signifikan, yaitu pada Variabel faktor lingkungan (X1), variabel faktor organisasi (X2), variabel faktor individu (X3). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1) $a = 6.580$

Adalah nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi jadi jumlah kinerja karyawan CV. Gunung Jati probolinggo 6.580.

2) $b_1 = 1,001$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b1) sebesar 1,001 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel faktor lingkungan, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Gunung Jati Probolinggo.

3) $b_2 = 0,350$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b2) sebesar 0,350 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel faktor organisasi, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4) $b_3 = 0,655$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b3) sebesar 0,655 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan Variabel faktor individu, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Uji F (Simultan)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Fhitung 34,508 dengan nilai $p \geq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan Fhitung 34.508 lebih besar dari pada Ftabel 2,79 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel independent dari faktor lingkungan (X_1), faktor organisasi (X_2), faktor individu (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo dipengaruhi oleh stres kerja.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,827 (82,7%) menunjukkan variabel faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor

individu secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%

Sedangkan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0.663 atau 66,3%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya stres dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,3% dan selebihnya 33,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu.

4.3.2 Uji T (Parsial)

Dapat dilihat pada tabel bahwa thitung dari tiap variabel dengan nilai $p \geq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, pengujian hipotesis terhadap X_1 , X_2 , X_3 , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{tabel} 1.677, maka diperoleh:

a. Variabel faktor lingkungan (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $9.493 \geq t_{tabel}$ 1,677 dan nilai signifikannya $0,000 \leq 0.05$, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor lingkungan.

b. Variabel Faktor Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 1.810 \geq t_{tabel} 1.677$ dan nilai signifikannya $0.005 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial faktor organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Faktor Individu (X3)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,070 \geq t_{tabel} 1.677$ dan nilai signifikannya $0.004 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial faktor individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel faktor lingkungan (X1) sebesar 9.493 dengan taraf signifikan 0.000 dapat dikatakan mempunyai nilai t_{hitung} tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis pertama yang mempunyai pengaruh paling dominant terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

4.4. Pembahasan Data

4.4.1. Analisis secara simultan

Hasil analisis data terbukti stres kerja (faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo.

Dari analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel model summary bahwa variabel X1, X2, dan X3 dari stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} 34,508 \geq F_{tabel} 2.79$ dengan kata lain bahwa stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo.

Variabel stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menguatkan penelitian dari Hermita (2011) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen tonasa (Persero) Pangkep. Dalam penelitian lain dari M. Abdul Azizi (2010) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa variabel stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di bagian pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

Selye mengungkapkan bahwa menerima suatu penugasan di depan khalayak ramai atau secara berhasil menyelesaikan sebuah penugasan pekerjaan yang sulit merupakan contoh yang menyebabkan eustres (Kreitner:2005).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa tujuan utama perusahaan melakukan manajemen stres kerja adalah agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan target perusahaan yang mengedepankan pelayanan publik. Dalam Al-Qur'an dijelaskan sebagai berikut :

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ

وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٧﴾

“ Hai manusia, Sesungguhnya Telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman.” (Q.S. Yunus: 57).

Menurut Quraish Shihab (2002: 102), Ayat ini menegaskan bahwa al-

Qur'an adalah obat bagi apa yang terdapat dalam dada (hati). menunjukkan bahwa wahyu-wahyu Ilahi ini berfungsi menyembuhkan penyakit-penyakit ruhani seperti ragu, dengki, takabur, dan lain sebagainya. Hati juga yang mampu melahirkan ketenangan dan kegelisahan serta menampung sifat-sifat baik dan terpuji.

Dijelaskan pada ayat diatas bahwa seorang muslim akan diberikan ujian untuk melebur dosa yang ada di dalam dirinya, begitu juga karyawan akan mendapatkan kesulitan-kesulitan saat mengerjakan pekerjaan, akan tetapi karyawan tersebut harus bisa menerapkan manajemen stres kerja bisa menjadi motivasi pekerjaannya.

4.4.2. Analisis Secara Parsial

- a. Pengaruh faktor lingkungan (X1) terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo (Y)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati, ditunjukkan dengan nilai probabilitas $0,000 \leq 0.05$. dengan kata lain

bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor lingkungan.

Jika dilihat dari kondisi responden di CV. Gunung Jati Probolinggo yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki, ketidakpastian ekonomi mengakibatkan pengurangan gaji karyawan. Berbagai macam inovasi teknologi seperti motorgrade juga merupakan ancaman bagi banyak karyawan. Permasalahan inilah yang mengakibatkan karyawan menjadi stres.

Stres kadangkala juga diakibatkan oleh kondisi sosial dan lingkungan diluar pekerjaan, karena pekerja juga akan bersosialisasi dengan lingkungan pada saat selesai bekerja (Ivancevich,dkk.2005:297). Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu individu. Ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dan individu tersebut (Robbins.1998: 306).

Dalam Islam memberikan solusi agar karyawan dapat menjaga kestabilan emosi dan tidak mudah stres dalam menyelesaikan segala hal yaitu dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman :

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِّن قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَٰلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ ﴿١٢٩﴾ لَّكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٣٠﴾

“Tiada suatu bencanapun yang menimpa di bumi dan (Tidak pula) pada dirimu sendiri melainkan Telah tertulis dalam Kitab (Lauhul Mahfuzh) sebelum kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. (Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira[1459] terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah

tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri.” (Q.S. Al-Hadid:22-23).

Quraish Shihab (2002:43) mengatakan bahwa Allah tidak menyukai orang yang berputus asa akibat kegagalan dan Allah tidak menyukai juga orang yang sombong dan membanggakan diri sendiri dengan sukses yang diperolehnya. kata *mushibah* sebenarnya mencakup segala sesuatu yang terjadi, baik positif maupun negatif, baik anugerah maupun bencana.

Ayat diatas memberi pelajaran kepada kita agar manusia dapat menjaga dirinya dimana saja agar tidak berlebihan dalam mencari harta / bekerja selain itu juga harus diseimbangkan dengan kahidupan akhirat agar tidak mudah mengalami stres yang berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang (karyawan).

b. Pengaruh faktor organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo (Y)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa faktor organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial CV. Gunung Jati Probolinggo, dengan nilai signifikan $0.005 \leq 0.05$ dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor organisasi.

Organisasi menentukan tingkat pembeda dalam individu, tingkat aturan dimana keputusan diambil. aturan yang berlebihan dan kurang partisipasi dari keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang merupakan sumber potensial dari stres (Robbins. 1998:306).

Menurut karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo, tuntutan tugas, peran dan aturan yang berlebihan terhadap karyawan merupakan sumber potensial dari stres kerja. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk juga dapat menimbulkan stres.

Dalam Islam juga menjelaskan bahwa dalam organisasi akan sangat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, sebagaimana telah dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an:

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".(QS. Ibrahim:7).

Quraish Shihab (2002: 22) ayat diatas secara tegas menyatakan bahwa jika bersyukur, maka pasti nikmat Allah akan ditambahnya, tetapi ketika berbicara tentang kufur nikmat, ayat ini hanya penegasan bahwa siksa Allah pedih. Jika demikian, penggalan akhir ayat ini dapat dipahami sekedar sebagai ancaman.

Kelompok orang yang mau bersyukur kepada Allah SWT ia tidak akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan apapun, sehingga kesulitan yang menimbulkan stres kerja tidak akan terjadi pada kelompok yang bersyukur kepada nikmat-Nya.

- c. Pengaruh faktor individu (X3) terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo (Y3)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa faktor individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo, dengan nilai signifikan $0.004 \leq 0.05$. dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan faktor individu.

Jika dilihat dari kondisi responden yang mayoritas laki-laki dan sudah berkeluarga, mengatakan bahwa sebagai tulang punggung ekonomi keluarga sumber daya keuangan yang tidak menentu akan mengakibatkan stres kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam Al-Quran juga dijelaskan terkait cara individu untuk manajemen stres yaitu dengan sabar, sehingga bisa tenang dalam semua masalah yang ada. Firman Allah :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“ Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Imran:200).

Quraish Shihab (2002: 305) mengatakan bahwa ayat ini penuh dengan uraian tentang kesulitan, perjuangan, kepahitan, dan gangguan. Ia juga mengandung aneka tuntunan keagamaan serta bimbingan moral, baik dalam prinsip-prinsip dasar agama maupun dalam rinciannya. maka dari itu,

manusia harus bersabar dalam menghadapi permasalahannya. Seorang yang sabar akan menahan diri, dan untuk itu ia memerlukan kekukuhan jiwa dan mental baja agar dapat mencapai ketinggian yang diharapkannya.

Dengan kesabararan seorang pegawai akan dapat meminimalisir terjadinya stres secara perseorangan, karena sabar adalah sifat yang tumbuh dari diri sendiri.

4.4.3. Variabel yang paling dominan

Koefisien regresi B digunakan untuk menentukan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari tabel diketahui nilai koefisien regresi B sebagai berikut:

$$Y = 6.580 + 1,001X_1 + 0.350X_2 + 0,655X_3 + e$$

Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Gunung Jati adalah faktor lingkungan (X_1). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 1.001.

Karyawan CV. Gunung Jati sebagai responden mengatakan bahwa ketidakpastian ekonomi mengakibatkan gaji yang dikurangi, pecat kerja yang lebih pendek, dan lain-lain. Responden juga mengatakan bahwa ancaman lain dari faktor lingkungan yang mengakibatkan stres kerja yaitu ketidakpastian teknologi karena penambahan dan pengurangan jumlah karyawan tergantung pada jumlah teknologi yang ada sehingga hal ini juga menimbulkan stres kerja

