

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula Kebon Agung mulai didirikan pada tahun 1905 di Malang oleh seorang pengusaha bernama Tan Tjwan Bie. Kapasitas giling pada waktu itu 500 tth. Sekitar tahun 1917 pengelolaan Pabrik Gula Kebon Agung diserahkan kepada NV. Handel & Landbouws Maatschapij Tideman van Kerchem sebagai Direksinya, kemudian dibentuk Perusahaan dengan nama NV. Suiker Fabriek Kebon Agoeng yang disebut Pabrik Gula Kebon Agung dan disahkan dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazenberg pada tanggal 20 Maret 1918 dengan No. 155, dan disahkan dengan Surat Keputusan Sekretaris Gubernur Hindia Belanda tanggal 30 Mei 1918 No. 42, didaftar dalam register Kantor Pengadilan Negeri, Surabaya dengan No. 143.

Pada tahun 1932 seluruh saham Pabrik Gula Kebon Agung tergadaikan kepada de Javasche Bank Malang dan pada tahun 1936 Pabrik Gula Kebon Agung dimiliki oleh de Javasche Bank. Dalam RUPS Perseroan tahun 1954 ditetapkan bahwa Pemegang Saham Pabrik Gula Kebon Agung adalah Spaarfonds voer Beamten van de Bank Indonesia (yang kemudian bernama Yayasan Dana Tabungan Pegawai Bank Indonesia) dan Bank Indonesia (atas nama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia).

Pada tahun 1957 Pabrik Gula Kebon Agung dikelola oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPU-PPN Gula dan tahun 1962 perseroan ini membeli seluruh saham NV Cultuur Matschapij Trangkil di Pati yang didirikan tahun 1835 (semula dimiliki oleh Ny. A de Donariere EMSDA Janiers van Hamrut) dengan kapasitas giling 300 tth. Pada saat itu pula Pemegang Saham bergabung menjadi satu badan hukum sendiri bernama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia (YDP THT BI) sebagai Pemegang Saham tunggal.

Setelah BPU-PPN Gula dilikuidasi pada tahun 1967, PT PG Kebon Agung dikembalikan kepada YDP THT BI, dan pada tanggal 17 Juli 1968 Direksi Bank Indonesia Unit I (sekarang bernama Bank Indonesia) yang merupakan Pemegang Saham tunggal Pabrik Gula Kebon Agung menunjuk PT Biro Usaha Manajemen Tri Gunabina atau PT. Tri Gunabina sebagai pengelola Pabrik Gula Kebon Agung di Malang dan PG Trangkil di Pati.

Masa pengoperasian Pabrik Gula Kebon Agung yang berakhir pada tanggal 20 Maret 1993, diperpanjang hingga 75 tahun mendatang dengan Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. dengan No. 120 tanggal 27 Februari 1993, disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman RI tanggal 18 Maret 1993 No. C2-1717 HT.01.04.Th.93, didaftar dalam register Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 1099/1993 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 2607 tanggal 8 Juni 1993, Tambahan Berita Negara RI No.46 tanggal 8 Juni 1993.

Dengan didirikannya Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia pada tanggal 25 Februari 1992 yang

diresmikan dengan akte Notaris Abdul Latif dengan No. 29 tanggal 23 Februari 1992 dan adanya kebijakan dari Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi suatu Perseroan tidak boleh berupa badan hukum tetapi harus orang perseorangan, maka dalam RUPS-LB tanggal 22 Maret 1993 diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Pemegang Saham tunggal PT Kebon Agung. Dan pada tanggal 1 April 1993 bertempat di Kantor Bank Indonesia Cabang Surabaya dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direksi PT Tri Gunabina kepada Saudara Sukanto (alm.) selaku Direktur PT Kebon Agung.

Perubahan Anggaran Dasar terakhir dibuat berdasarkan akte Notaris Hartati Marsono, SH No. 58 tanggal 22 Juli 1996 Jo akte No. 32 tanggal 31 Januari 1997 dan akte No. 8 tanggal 15 Juli 1997, yang telah disetujui oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan No.C2.11161 MT 01.04.Th.97 tanggal 28 Oktober 1997 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 743/1998 tanggal 3 Februari 1998, Tambahan Berita Negara RI No. 10 Tanggal 3 Februari 1998.

Tabel 4.1.

Badan Hukum Pengelola Pabrik Gula Kebon Agung Malang

No	Periode	Pemilik Pabrik Gula Kebon Agung	Badan Hukum Pengelola
1	1905 - 1917	Tan TjanBie	Tan TjanBie
2	1917 - 1940	Bank Indonesia	Firma Tiendens Van Kitchen
3	1940 - 1945	Bank Indonesia	Pemerintah Jepang
4	1945 - 1949	Bank Indonesia	Pemerintah RI
5	1949 - 1957	Bank Indonesia	TVK
6	1957 - 1968	Bank Indonesia	Badan Pimpinan Uznun Perusahaan Perkebunan
7	1968 - 1993	Bank Indonesia	PT. Triguana Bina
8	1993-karang	Bank Indonesia	PT. Kebon Agung

Sumber: profil PG. Kebon Agung, 2010

Berdasarkan Undang-Undang No.1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, maka dalam RUPS-LB tanggal 26 Juli 1996 diputuskan bahwa Pemegang Saham Pabrik Gula Kebon Agung terdiri dari YKK-BI dengan kepemilikan saham sebanyak 2.490 lembar atau sebesar 99,6 % dan Koperasi Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung “Rosan Agung” dengan kepemilikan saham sebanyak 10 lembar atau sebesar 0,4 %.

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sejak tahun 1917 hingga sekarang, Pabrik Gula Kebon Agung Malang menjadi milik badan pemerintah yaitu Bank Indonesia. Kepemilikan Bank Indonesia bersifat pemegang saham terbesar dalam perusahaan sedangkan pengelolaan pabrik gula diserahkan kepada Pabrik Gula Kebon Agung yang berkedudukan di Surabaya sejak tahun 1993.

a) Lokasi Pabrik

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur, dengan ketinggian ± 480 m di atas permukaan laut. Bentuk topografinya berupa lahan datar berbukit yang berada dilerang Gunung Kawi sebelah barat. Luas wilayah Pabrik Gula Kebon Agung yang diperuntukkan untuk kegiatan produksi seluas ± 112.890 m² dengan luas lahan tebu adalah ± 12.000 ha. Wilayah Pabrik Gula Kebon Agung dibatasi oleh wilayah:

1. Sebelah Utara Desa Kebonsaro
2. Sebelah Selatan Desa Genengan
3. Sebelah Barat Desa Sitarjo

4. Sebelah Timur Desa Arjowinangun.

Jarak Pabrik Gula Kebon Agung dengan pusat Kotamadya Malang sekitar 5 km, sedangkan dengan ibikota Propensi Jawa Timur (Surabaya) sekitar 95 km. letak geografis Pabrik Gula Kebon Agung 8° LS dan sekitar $122^{\circ} 30'$ BT. Pabrik Gula Kebon Agung mempunyai suhu rata-rata $26-27^{\circ}\text{C}$ dan suhu maksimum 29°C dengan curah hujan 226 mm/ tahun. Iklimnya mempunyai tipe B (basah) dengan perbandingan 1.5 - 3.0 BK (bulan kering).

b) Alamat Pabrik

Pabrik Gula Kebon Agung Malang dengan topografinya berupa lahan datar berbukit yang berada dilemng gunung Kawi sebelah barat yaitu Desa Kebon Agung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur Kode Pos 65102 dan terletak 110 km dari ibukota Provinsi, 5 km dari ibukota Kabupaten.

c) Topografi

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di Desa Kebon Agung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang, dimana wilayah ini mempunyai suhu rata-rata $26-27^{\circ}\text{C}$ dan suhu maksimum 29°C dengan curah hujan 226 mm/ tahun serta tinggi 500-700 m diatas permukaan laut yang terdapat jenis tanah Aluvial, Litosol, Andosol, dan Mediteran.

d) Prasarana Pendukung

Pabrik Gula Kebon Agung merupakan Pabrik yang terletak strategis di Kabupaten Malang yang memiliki prasarana pendukung yaitu sumber air (pabrik)

adalah air sungai, sumber bahan baku pendukung adalah belerang, kapur, Sp-36, dan kelas jalan adalah Jalan Provinsi seta fasilitas sosial adalah poliklinik, masjid, dan lapangan olahraga.

e) Kondisi Alat Pabrik

Pabrik Gula Kebon Agung menjadi badan pemerintah yaitu Bank Indonesia. Kepemilikan Bank Indonesia bersifat pemegang saham terbesar dalam perusahaan sedangkan pengelolaan pabrik gula diserahkan kepada Pabrik Gula Kebon Agung. Kondisi alat pabrik Pabrik Gula Kebon Agung yaitu tahun 1905 dengan kepemilikan Swasta. Jenis Processing adalah Sulfitasi dan jenis gula yang dihasilkan yaitu kualitas GKP-1 (Gula Kristal Putih).

Table 4.2.

Jenis Proses Alat Pembuatan Gula

No	Jenis processing	Asal Negara	Rehab terakhir tahun
1	Stasiun Ketelan	Jepang	2005
2	Stasiun Gilingan	USA	1977
3	Pemurnian Nira	Indonesia	2003
4	Stasiun Penguapan	Indonesia	2003
5	St. masakan/ Puteran	USA	2005

Sumber: profil PG. Kebon Agung, 2010

4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi Pabrik Gula Kebon Agung sebagai Perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di bidang industry gula dan perdagangan umum, secara langsung maupun tidak langsung turut berperan aktif dalam pembangunan Nasional dengan

berperan serta dalam produksi gula, memberikan pendapatan kepada Negara, dan menciptakan lapangan kerja.

Sebagai organisasi usaha professional, Pabrik Gula Kebon Agung senantiasa berusaha untuk maju dan mengembangkan usaha-usaha baik yang berbasis tebu maupun usaha lainnya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era pasar bebas, dan meningkatkan keajahteraan bagi seluruh Stakeholder.

Dalam Visi perusahaan Pabrik Gula Kebon Agung Malang mewujudkan perusahaan yang bergerak dalam industri gula yang berdaya saing tinggi, mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan petani sebagai mitra kerja, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan (stakeholder) lainnya.

Untuk mewujudkan visi perusahaan tersebut di atas, misi Pabrik Gula Kebon Agung dalam periode tahun 2005-2011, memantapkan industri gula dengan mengelola secara professional guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh stakeholder.

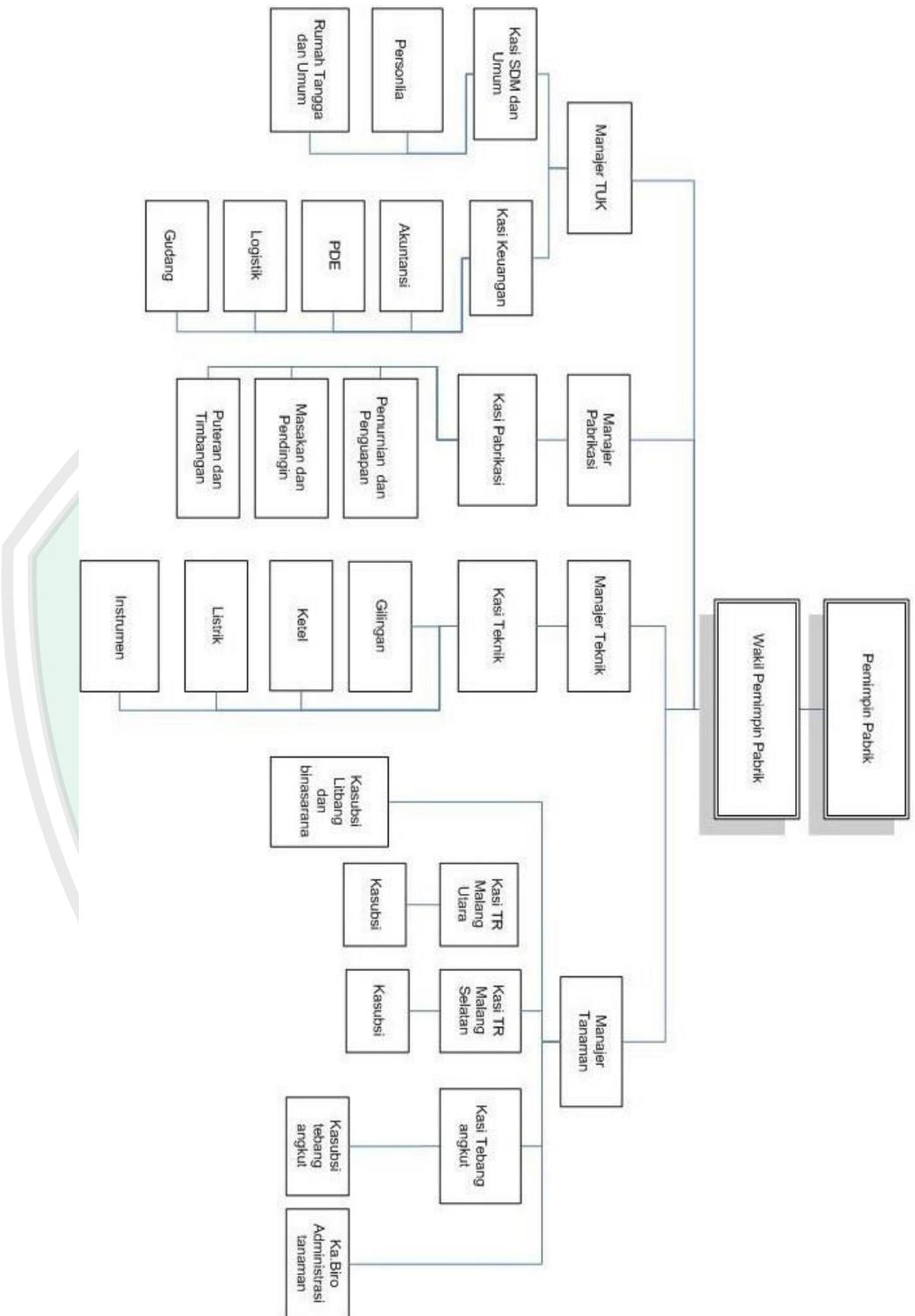
Dalam periode tahun 2011-2016, bahwa Pabrik Gula Kebon Agung bekerjasama dengan Lembaga Penelitian dan atau pihak lain untuk mengkaji peluang-peluang mengembangkan usaha diversifikasi dengan berbasis tebu, dengan mengelola setiap produk yang memiliki nilai ekonomi sehingga dapat menekan harga pokok produksi utama.

Dan Misi Pabrik Gula Kebon Agung Malang adalah Menyelenggarakan perusahaan secara profesional dan dinamis, inovatif dan produktif atas dasar prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance), Meningkatkan kemitraan dengan petani atas dasar hubungan yang saling menguntungkan, Meningkatkan kinerja potensi sumber daya manusia yang tersedia di lingkungan perusahaan secara optimal, Mengembangkan perusahaan yang berwawasan lingkungan dan secara berkesinambungan menerapkan teknologi maju sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.1.3. Organisasi Dan Personalia

Bentuk struktur organisasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang adalah lini dimana rantai perintah jelas mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajerial. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang dapat dilihat pada gambar.

Struktur Organisasi PG. Kebon Agung



Pembagian tugas dan tanggung jawab:

1) Pimpinan

Pimpinan didalam menjalankan tugasnya dibantu oleh empat manajer bagian yaitu:

- a) Bagian Tata Usaha dan Keuangan
- b) Bagian Tanaman
- c) Bagian Teknik
- d) Bagian Pabrikasi

Tugas Pimpinan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan tata kerja dan prosedur yang disetujui oleh direksi.
- b) Membuat dan melaksanakan rencana kegiatan yang terperinci dengan bekerja dari berbagai bagian dalam pabrik.
- c) Memelihara dan mempertahankan mutu dari tiap-tiap pekerjaan.
- d) Mengawasi dan mengkoordinir masing-masing bagaian.
- e) Mengadakan hubungan baik dengan masyarakat sekitar perusahaan.
- f) Mengatur pembiayaan perusahaan.
- g) Melaporkan kepada direksi tentang permasalahan yang mengganggu kegiatan pabrik secara keseluruhan.

2) Manajer Bagian Tata Usaha dan Keuangan (TUK)

Di dalam menjalankan tugasnya kepala bagian tata usaha dan keuangan dibantu oleh seksi-seksi, adapun tugas dari manajer bagian tata usaha dan keuangan adalah:

- a. Dibawah bimbingan dan pengawasan dengan persetujuan pimpinan dapat melaksanakan perencanaan, pengadaan dan penggunaan sisa modal, bahan dari barang serta melampirkan dan melaksanakan administrasi di Pabrik Gula Kebon Agung secara cepat dan tepat.
- b. Merencanakan dan mengkoordinasi anggaran belanja.
- c. Memeriksa kebutuhan modal kerja dan rencana bulanan.
- d. Membuat laporan yang akurat mengenai penggunaan persediaan modal kerja, gula, bahan, alat yang berada di bagian TUK dan seluruh bagian.
- e. Mengawasi verifikasi bon utang dari seluruh bagian.
- f. Mengawasi dan mengatur pengadaan dari penggunaan alat-alatkerja untuk bagian TUK dan bagian lainnya.
- g. Merencanakan rotasi dan mutasi bawahan.
- h. Member intruksi kerja dan wajib mengawasi tata tertib karyawan dibaian TUK.
- i. Menerima, memeriksa dan menandatangani surat yang masuk.
- j. Bimbingan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

- k. Menjaga suasana dan kekompakan kerja yang menyenangkan di bagian TUK.

3) Manajer Bagian Tanaman

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala bagian tanaman sebagai berikut

:

- a) Melaksanakan perencanaan dan pengadaan tebu dengan jalan menanam tebu sendiri dan kontrak tebu rakyat.
- b) Memberi penyuluhan kepada petani tebu untuk mempertinggi mutu hasil tebunya dan mendorong perluasan area.
- c) Membuat jadwal penebangan dan angkutan untuk menjamin penyediaan tebu yang kontinyu.
- d) Membuat laporan terkait kegiatan bagian tanaman.

Di dalam menjalankan tugasnya, manajer bagian tanaman dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri:

1) Seksi Bina Tanaman Wilayah

Mempunyai tugas:

- a) Menyusun komposisi tanaman di wilayah masing-masing mengenai luas, letak, jenis, dan masa tanaman, sehingga bahan baku masa giling dapat terjamin.
- b) Merumuskan rencana dan strategi peningkatan kualitas melaksanakannya.

- c) Menyusun kegiatan operasi tanaman diwilayah masing-masing dan melaksanakannya.
- d) Membuat dan menyusun RAPB (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja) dan RAUT (Rencana Anggaran Uang Tunai)
- e) Mengadakan evaluasi terhadap hasil kerja petugas bawahnya dan terhadap seluruh hasil karya dalam lingkup wilayahnya.
- f) Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan kepada petani TRI diwilayahnya.

2) Seksi Tebang dan Angkutan Tebu

Mempunyai tugas:

- a) Merencanakan dan mengkoordinir pengangkutan tebu, baik dengan truck maupun dengan lori.
- b) Bertanggung jawab atas tebang dan angkutan sampai tebu siap giling.

3) Biro Tanaman

Mempunyai tugas:

- a) Membimbing, mengarahkan dan membina serta melakukan fungsi pengawasan terhadap petugas bawahannya.
- b) Membuat perencanaan, pengaturan tenaga kerja dan pengawasan pengelolaan administrasi dengan tertib yang diarahkan kepada pemantapan dan keberadaan informasi data bidang tanaman unit produksi yang tepat pada waktunya kepada atasan dan pihak yang memerlukan.

- c) Meneliti secara mendalam terhadap situasi dan kondisi permasalahan administrasi bidang tanaman, agar kumpulan data informasi tentang segala sesuatu kegiatan bidang tanaman dapat diolah dan diajukan kepada manajer tanaman untuk dapat disimpulkan lanjut.
- d) Mengadakan evaluasi terhadap hasil petugas bawahannya terhadap seluruh hasil karya lingkup biro tanaman dan berkewajiban membuat laporan kepada kepala produksi sebagai pewujudan pertanggung jawaban kerja setiap akhir tahun.
- e) Meneliti permintaan modal kerja dan mengajukan kepada kepala tanaman unit produksi, selanjutnya dengan mendapatkan persetujuan dari pimpinan pabrik dikirimkan kepada kantor direksi.

4) Manajer Bagian Teknik

Adapun tugas dan tanggung jawab kepada bagian teknik sebagai berikut :

- a. Menjalankan semua rencana reparasi dan pemeliharaan yang telah disetujui dengan atasan dengan biaya yang ekonomis.
- b. Mengusahakan bekerjanya bengkel besi dan kayu yang baik.
- c. Mengusahakan terpeliharanya jembatan dan jalan untuk kelancaran pengangkutan tebu.
- d. Membantu rencana reparasi dan memelihara semua mesin dan peralatan pabrik.

- e. Mengusahakan bekerjanya ketel, pembangkit tenaga listrik, instalasi air minum untuk menjamin kontinuitas pengadaan uap, listrik dan air yang baik.
- f. Membantu memelihara kendaraan bermotor serta menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- g. Bertanggung kepada pimpinan pabrik.

5) Manajer Bagian pabrikasi

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala bagian pabrikasi sebagai berikut

- a. Membuat rencana kegiatan produksi.
- b. Melaksanakan rencana produksi yang telah disetujui.
- c. Mengawasi pengelolaan tebu untuk memperoleh gula yang maksimal dan pembungkusan gula yang ekonomis.
- d. Menetapkan kecepatan gilingan dan menjamin pengarahannya yang optimal.
- e. Mengawasi penimbangan tebu dan pemeriksaan hasil tebangannya serta supply tebu gilingan.
- f. Melakukan analisis untuk pengawasan mutu dan menjamin mutu produksi yang dihasilkan.
- g. Mengusahakan administrasi untuk pelaporan bagian produksi.
- h. Bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik.

1. Jumlah Karyawan

Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang terdapat semua susunan jumlah karyawan yang telah ditetapkan diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.3. Formasi Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung

Status	Tahun				
	2006	2007	2008	2009	2010
Karyawan					
Staff	38	39	39	38	41
Tetap	534	496	512	501	493
Kampaye	488	476	490	477	467
Jumlah	1060	1011	1041	1016	1001

Sumber : Profil Pabrik Gula Kebon Agung 2010.

2. Pembagian Shiff

a. Untuk semua bagian departemen :

✚ Senin-Kamis : 07-11.30-15.00 WIB

✚ Jum'at : 07.00-11.00 dan 12.30-15.00 WIB

✚ Sabtu : 07.00-13.00 WIB

b. Untuk jam kerja shiff

✚ Dinas Pagi : 05.00-13.00 WIB

✚ Dinas Siang : 16.30-21.00 WIB

✚ Dinas Malam : 21.00-05.00 WIB

c. Untuk karyawan atau staf bagian pabrikasi dan teknis

✚ Dinas Pagi : 05.00-13.00 WIB

✚ Dinas Siang : 16.00-23.00WIB

✚ Dinas Malam : 23.30-05.30 WIB

🚦 Dinas Transisi : 13.00 WIB

3. Tenaga Kerja

Karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Kebon Agung sebanyak ± 888 orang, yang dapat dibedakan menjadi beberapa golongan yaitu :

- a. Karyawan pimpinan: Merupakan karyawan yang menduduki jabatan supervisor ke atas, diangkat dan diberhentikan oleh direksi.
- b. Karyawan tetap: Merupakan tenaga kerja pelaksana dengan jabatan supervisor ke bawah yang diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan pabrik gula.
- c. Karyawan musiman: Merupakan tenaga kerja pelaksana yang bekerja secara musiman pada saat musim giling saja. Diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan pabrik gula.
- d. Karyawan harian: lepas atau tidak tetap Merupakan tenaga kerja pelaksana yang bekerja sesuai dengan kontraknya.
- e. Karyawan borongan: Merupakan tenaga kerja pelaksana yang bekerja secara borongan.

4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 orang responden karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang melalui kuisioner maka dapat ditarik gambaran responden berdasarkan jenis , Usia, Kelamin, Pendidikan, dan Masa Kerja.

a) Diskripsi Jenis Usia

Tabel 4.2.
Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	< 31 tahun	15	25%
2	31 - 40 tahun	20	33%
3	41 - 50 tahun	20	33%
4	> 50 tahun	3	5%
5	Tidak ada jawaban	2	3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 15 responden (25%) berusia kurang 31 tahun, 20 responden (33%) berusia 31-40 tahun, 20 responden (33%) berusia 41-50 tahun, 3 responden (5%) berusia 50 tahun, 2 responden (3%) tidak ada jawaban. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden Pabrik Gula Kebon Agung Malang sebagian besar berusia 31-40 tahun dan 41-50 tahun.

b) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3.
Diskripsi Responden Berdasarkan Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	53	88%
2	Perempuan	6	10%
3	Tidak ada jawaban	1	2%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 53 responden (88%) berjenis kelamin laki-laki, dan 6 responden (10%) berjenis perempuan, 1 responden (2%) tidak ada jawaban.

c) Pendidikan

Tabel 4.4.
Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SMA	23	38%
2	Diploma	2	3%
3	S1	32	53%
4	S2	1	2%
5	Lainnya	1	2%
6	Tidak ada jawaban	1	2%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden tentang pendidikan dapat dijelaskan bahwa 23 responden (38%) berpendidikan

terakhir SMA, 2 responden (2%) berpendidikan DIPLOMA, 32 responden (38%) berpendidikan SI, 1 responden (2%) berpendidikan S2. 1 responden (2%) berpendidikan lainnya. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden Pabrik Gula Kebon Agung Malang sebagian besar berpendidikan S1 sehingga diharapkan bisa bekerja secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

d) Masa Kerja

Tabel 4.5.
Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	< 2 tahun	14	23%
2	2-5 tahun	12	20%
3	5-10 tahun	10	17%
4	10-15 tahun	2	3%
5	> 15 tahun	21	35%
6	Tidak ada jawaban	1	2%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden tentang masa kerja dapat dijelaskan bahwa 14 responden (23%) masa kerja kurang 2-5 tahun, 12 responden (20%) masa kerja 2-5 tahun, 10 responden (17%) masa kerja 5-10 tahun, 2 responden (3%) masa kerja 10-15 tahun, 21 responden (35%) masa kerja 15 tahun, 1 responden (2%) tidak ada jawaban. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden Pabrik Gula Kebon Agung Malang responden paling banyak adalah masa kerja 15 tahun yaitu berjumlah 21 responden.

4.2.2. Deskripsi Variabel

1. Variabel Lingkungan

Variabel ini terdiri dari 3 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.6.
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel Lingkungan

Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
X1.1	17	28%	37	62%	2	3%	4	7%	0	0%
X1.2	11	18%	29	48%	11	18%	7	12%	2	3%
X1.3	5	8%	43	72%	6	10%	5	8%	1	2%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Menunjukkan bahwa item yang menyatakan Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja (X1.1) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 28%. Setuju (S) sebanyak 37 responden atau 62%, cukup setuju (CS) sebanyak 2 responden atau 3%, tidak setuju (TS) sebanyak 4 responden atau 7%, maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.1.

Pada item (X1.2) yaitu item yang menyatakan Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan (X1.2) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden atau 18%. Setuju (S) sebanyak 29 responden atau 48%, cukup setuju (CS) sebanyak 11 responden atau 18%, tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden

atau 12%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 3% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.2.

Pada item (X1.3) yaitu item yang menyatakan Atasan saya tidak memberikan instruksi yang cukup jelas (X1.3) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden atau 8%. Setuju (S) sebanyak 43 responden atau 72%, cukup setuju (CS) sebanyak 6 responden atau 10%, tidak setuju (TS) sebanyak 5 responden atau 8%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden atau 2% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.3.

2. Variabel Organisasi

Variabel ini terdiri dari 3 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.7.
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel Organisasi

Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
X1.4	5	8%	37	62%	10	17%	5	8%	3	5%
X1.5	27	45%	20	33%	3	5%	10	17%	0	0%
X1.6	12	20%	38	63%	8	13%	1	2%	1	2%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Pada item (X1.4) yaitu item yang menyatakan Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya (X1.4) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden atau 8%.

Setuju (S) sebanyak 37 responden atau 62%, cukup setuju (CS) sebanyak 10 responden atau 17%, tidak setuju (TS) sebanyak 5 responden atau 8%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 responden atau 5% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.4.

Pada item (X1.5) yaitu item yang menyatakan Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan (X1.5) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 27 responden atau 45%. Setuju (S) sebanyak 20 responden atau 33%, cukup setuju (CS) sebanyak 3 responden atau 5%, tidak setuju (TS) sebanyak 10 responden atau 17%, maka diartikan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju dengan pertanyaan X1.5.

Pada item (X1.6) yaitu item yang menyatakan Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya (X1.6) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden atau 20%. Setuju (S) sebanyak 38 responden atau 63%, cukup setuju (CS) sebanyak 8 responden atau 13%, tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 2%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden atau 2% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.6.

3. Variabel Individu

Variabel ini terdiri dari 3 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8.
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel Individu

Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
X1.7	7	12%	37	62%	6	10%	7	12%	3	5%
X1.8	3	5%	39	65%	9	15%	7	12%	2	3%
X1.9	11	18%	34	57%	11	18%	4	7%	0	0%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Pada item (X1.7) yaitu item yang menyatakan Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya (X1.7) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 responden atau 12%. Setuju (S) sebanyak 37 responden atau 62%, cukup setuju (CS) sebanyak 6 responden atau 10%, tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden atau 12%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 responden atau 5% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.7.

Pada item (X1.8) yaitu item yang menyatakan Saya tidak cukup punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya (X1.8) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 3 responden atau 5%. Setuju (S) sebanyak 39 responden atau 65%, cukup setuju (CS) sebanyak 9 responden atau 15%, tidak setuju (TS) sebanyak 7 responden atau 12%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 3% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.8.

Pada item (X1.9) yaitu item yang menyatakan Saya harus bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas saya (X1.9) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden atau 18%. Setuju (S) sebanyak 34

responden atau 57%, cukup setuju (CS) sebanyak 11 responden atau 118%, tidak setuju (TS) sebanyak 4 responden atau 7%, maka diartikan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pertanyaan X1.9.

4. Variabel Prestasi (Y)

Variabel ini terdiri dari 12 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel Prestasi (Y)

Variabel	SS		S		CS		TS		STS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Y2.1	0	0%	0	0%	13	22%	38	63%	9	15%
Y2.2	0	0%	0	0%	12	20%	36	60%	12	20%
Y2.3	0	0%	0	0%	10	17%	32	53%	18	30%
Y2.4	0	0%	1	2%	7	12%	37	62%	15	25%
Y2.5	0	0%	1	2%	6	10%	39	65%	14	23%
Y2.6	0	0%	1	2%	12	20%	33	55%	14	23%
Y2.7	2	3%	1	2%	16	27%	35	58%	6	10%
Y2.8	1	2%	5	8%	14	23%	30	50%	10	17%
Y2.9	0	0%	3	5%	12	20%	38	63%	7	12%
Y2.10	0	0%	2	3%	13	22%	29	48%	16	27%
Y2.11	1	2%	3	5%	6	10%	43	72%	7	12%
Y2.12	0	0%	1	2%	6	10%	28	47%	25	42%

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Pada item (Y2.1) yaitu item yang menyatakan Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target (Y2.1) cukup setuju (CS) sebanyak 13 responden atau 22%, tidak setuju (TS) sebanyak 38 responden atau 63%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 9 responden atau

55% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.1.

Pada item (Y2.2) yaitu item yang menyatakan Saya selalu menetapkan target dalam bekerja (Y2.2) cukup setuju (CS) sebanyak 12 responden atau 20%, tidak setuju (TS) sebanyak 36 responden atau 60%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 12 responden atau 20% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.2.

Pada item (Y2.3) yaitu item yang menyatakan Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan (Y2.3) cukup setuju (CS) sebanyak 10 responden atau 17%, tidak setuju (TS) sebanyak 32 responden atau 53%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 18 responden atau 30% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.3.

Pada item (Y2.4) yaitu item yang menyatakan Saya mampu melakukan pekerjaan yang saya kerjakan (Y2.4) setuju (S) sebanyak 1 responden atau 2%, tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 7 responden atau 12%, tidak setuju (TS) sebanyak 37 responden atau 62%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 15 responden atau 25% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.4.

Pada item (Y2.5) yaitu item yang menyatakan Saya paham tentang pekerjaan yang saya kerjakan (Y2.5) setuju (S) sebanyak 1 responden atau 2%, tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 6 responden atau 10%, tidak

setuju (TS) sebanyak 39 responden atau 65%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 14 responden atau 23% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.5.

Pada item (Y2.6) yaitu item yang menyatakan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti (Y2.6) setuju (S) sebanyak 1 responden atau 2% tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 12 responden atau 20%, tidak setuju (TS) sebanyak 33 responden atau 55%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 14 responden atau 23% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.6.

Pada item (Y2.7) yaitu item yang menyatakan Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y2.7) sangat setuju (SS) sebanyak 2 responden atau 3%, setuju (S) sebanyak 1 responden atau 2%, tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 16 responden atau 27%, tidak setuju (TS) sebanyak 35 responden atau 58%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 6 responden atau 10% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.7.

Pada item (Y2.8) yaitu item yang menyatakan Saya tidak pernah menunda-menunda pekerjaan (Y2.8) sangat setuju (SS) sebanyak 1 responden atau 2%, setuju (S) sebanyak 5 responden atau 8%, tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 14 responden atau 23%, tidak setuju (TS) sebanyak 30 responden atau 50%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 10

responden atau 17% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.8.

Pada item (Y2.9) yaitu item yang menyatakan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat (Y2.9) setuju (S) sebanyak 3 responden atau 5% tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 12 responden atau 20%, tidak setuju (TS) sebanyak 38 responden atau 63%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 12% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.9.

Pada item (Y2.10) yaitu item yang menyatakan Saya menunjukkan kesedian melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan (Y2.6) setuju (S) sebanyak 2 responden atau 3% tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 13 responden atau 22%, tidak setuju (TS) sebanyak 29 responden atau 48%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 16 responden atau 27% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.10.

Pada item (Y2.11) yaitu item yang menyatakan Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya (Y2.11) sangat setuju (SS) sebanyak 1 responden atau 2%, setuju (S) sebanyak 3 responden atau 5%, setuju cukup setuju (CS) sebanyak 6 responden atau 10%, tidak setuju (TS) sebanyak 43 responden atau 72%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 12% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.11.

Pada item (Y2.12) yaitu item yang menyatakan Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah (Y2.12) setuju (S) sebanyak 1 responden atau 2% tidak setuju cukup setuju (CS) sebanyak 6 responden atau 10%, tidak setuju (TS) sebanyak 28 responden atau 47%, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 25 responden atau 42% maka diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak setuju dengan pertanyaan Y2.12.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.10.
Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0.882	0.000	Valid	0,969	Reliabel
X1.2	0.891	0.000	Valid		
X1.3	0.901	0.000	Valid		
X1.4	0.891	0.000	Valid		
X1.5	0.860	0.000	Valid		
X1.6	0.902	0.000	Valid		
X1.7	0.914	0.000	Valid		
X1.8	0.898	0.000	Valid		
X1.9	0.913	0.000	Valid		

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Tabel 4.10 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung Korelasi *Product Moment* dan nilai signifikansi korelasi untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan *Stres Kerja*. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan menolak H_0 dan disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,361) dengan tingkat toleransi kesalahan (*alpha*) 5%.

Pada tabel tersebut didapatkan pula nilai *Cronbach's Alpha* untuk instrumen *Stres Kerja* sebesar 0,969. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan menolak H_0 dan disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk indikator tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria “sangat tinggi” dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.

Tabel 4.11.
Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2.1	0.844	0.000	Valid	0,978	Reliabel
X2.2	0.912	0.000	Valid		
X2.3	0.912	0.000	Valid		
X2.4	0.917	0.000	Valid		
X2.5	0.899	0.000	Valid		
X2.6	0.902	0.000	Valid		

X2.7	0.906	0.000	Valid		
X2.8	0.871	0.000	Valid		
X2.9	0.916	0.000	Valid		
X2.10	0.876	0.000	Valid		
X2.11	0.908	0.000	Valid		
X2.12	0.901	0.000	Valid		

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Tabel 4.11. merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung Korelasi *Product Moment* dan nilai signifikansi korelasi untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan *Prestasi Kerja*. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan menolak H_0 dan disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,361) dengan tingkat toleransi kesalahan (*alpha*) 5%.

Pada tabel tersebut didapatkan pula nilai *Cronbach's Alpha* untuk instrumen *Prestasi Kerja* sebesar 0,978. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan menolak H_0 dan disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk indikator tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria “sangat tinggi” dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.

4.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Plot Uji Normalitas

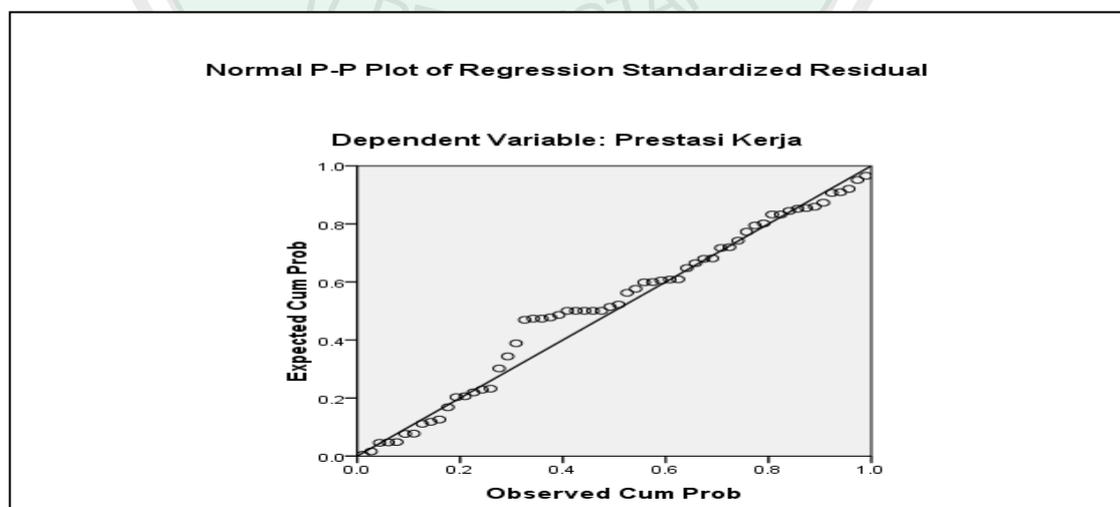
Uji normalitas adalah sebuah uji untuk melihat apakah variabel yang diteliti dan galat model dari persamaan regresi yang terbentuk mengikuti sebaran normal atau tidak. Hipotesis yang berlaku untuk uji ini yaitu

H_0 : Variabel yang diamati tidak mengikuti sebaran normal

H_1 : Variabel yang diamati mengikuti sebaran normal

Pada regresi linier berganda, hipotesis yang diharapkan adalah menolak hipotesis H_0 yaitu mengikuti sebaran normal. Hipotesis H_0 ditolak apabila titik-titik pada scatter plot standardized residual berada dan menyebar di sekitar garis diagonal.

Gambar 4.12. Plot Uji Normalitas



Sumber : Data sekunder yang diolah

Dari ketiga gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka hipotesis H_0 ditolak dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Metode Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebuah uji untuk melihat apakah variabel yang diteliti mengikuti sebaran normal atau tidak. Pada dasarnya, uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti tidak mengikuti sebaran apapun atau nonparametrik. Hipotesis yang berlaku untuk uji ini yaitu

H_0 : Variabel yang diamati mengikuti sebaran normal

H_1 : Variabel yang diamati tidak mengikuti sebaran normal

Hipotesis yang diharapkan adalah menerima hipotesis H_0 yaitu variabel yang diamati mengikuti sebaran normal. Hipotesis H_0 diterima apabila nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari alpha 5%.

Tabel 4.13.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98865617
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.047
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		1.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125
a. Test distribution is Normal.		
<i>Sumber : Output SPSS</i>		

Berdasarkan hasil Tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0.117 dan sig. (2-tailed) sebesar $0,125 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

2. Multikolinieritas

Pengertian dari asumsi ini adalah bahwa setiap variabel bebas (prediktor) hanya berpengaruh pada variabel respon, dan bukan pada variabel bebas lainnya. Pengujian multikolinieritas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hipotesis pada asumsi ini yaitu :

H_0 : Terdapat multikolinieritas pada variabel bebas

H_1 : Tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas

Pada regresi linier berganda, yang diharapkan adalah menolak hipotesis H_0 yaitu tidak terdapat hubungan linier antar variabel bebas. Hipotesis H_0 ditolak apabila nilai VIF lebih kecil dari 10, begitu pula sebaliknya, apabila nilai VIF lebih besar dari 10, maka hipotesis H_0 diterima.

Tabel 4.14.

Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Lingkungan (X1)</i>	0,998	1,002	Bebas multikol
<i>Organisasi (X2)</i>	0,453	2,209	Bebas multikol
<i>Individu (X3)</i>	0,452	2,211	Bebas multikol

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Tabel 4.14. merupakan hasil pengujian non multikolinieritas dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel *Lingkungan (X1)*, *Organisasi (X2)*, *Individu (X3)*. Nilai VIF pada *Lingkungan (1,002)*, *Organisasi (2,209)*, *Individu (2,211)* lebih kecil dari 10, maka hipotesis H_0 ditolak yaitu tidak terdapat hubungan linier variabel antar variabel bebas.

3. Uji Autokoralasi

Menurut Ghozali (2005) dalam Ach. Sani S & Mashuri M (2010: 254) Uji Asumsi Klasik non-Heteroskedasitisitas 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*.

4. Heterokedastisitas

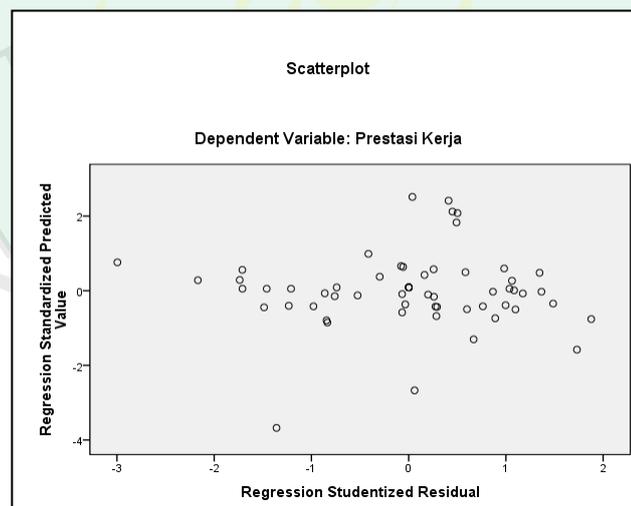
Pengertian dari asumsi ini adalah bahwa ragam (variance) dari variabel pengganggu adalah sama. Pengujian heterokedastisitas menggunakan nilai plot antara ZPRED dengan SRESID. Hipotesis pada asumsi ini yaitu :

H_0 : Terdapat heterokedastisitas pada variabel bebas

H_1 : Tidak terdapat heterokedastisitas pada variabel bebas

Pada regresi linier berganda, yang diharapkan adalah menolak hipotesis H_0 yaitu tidak terdapat heterokedastisitas pada variabel bebas. Hipotesis H_0 ditolak apabila titik-titik yang terdapat dalam scatter plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Gambar 4.15. Plot Uji Non heterokedastisitas



Sumber : Data sekunder yang diolah

Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, maka hipotesis H_1 ditolak dan model regresi memenuhi asumsi non heterokedastis dan layak dipakai pada model.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan dari data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan uji asumsi klasik yang telah dilakukan. Diketahui bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.16.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	64.698	2.318		27.916	.000		
Stres Kerja (Lingkungan)	-1.189	.261	-.427	-4.560	.000	.998	1.002
Stres Kerja (Organisasi)	-.724	.339	-.297	-2.139	.037	.453	2.209
Stres Kerja (Individu)	-.871	.371	-.327	-2.349	.022	.452	2.211

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS

Dari hasil persamaan regresi berganda di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Persamaan Regresi yang terbentuk:

$$Y = 64,698 - 1,189 X1 - 0,724 X2 - 0,871 X3$$

- a) Koefisien regresi X1 (lingkungan) Besarnya -1.189 Besarnya koefisien 1,189 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban *Stres Kerja Lingkungan (X1)* sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban *Prestasi Kerja (Y)* akan mengalami penurunan sebesar 1,189. Dengan kata lain maka semakin tinggi faktor *Stres Kerja Lingkungan (X1)* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan faktor *Prestasi Kerja (Y)* pada karyawan tersebut.
- b) Koefisien regresi X2 (Organisasi) Besarnya koefisien -,724 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban *Stres Kerja Organisasi (X2)* sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban *Prestasi Kerja (Y)* akan mengalami penurunan sebesar 0,724. Dengan kata lain maka semakin tinggi faktor *Stres Kerja Organisasi (X2)* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan faktor *Prestasi Kerja (Y)* pada karyawan tersebut.
- c) Koefisien regresi X3 (Individu) Besarnya koefisien -,871 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban *Stres Kerja Individu (X3)* sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban *Prestasi Kerja (Y)* akan mengalami penurunan sebesar 0,871. Dengan kata lain maka semakin tinggi faktor *Stres Kerja Individu (X3)* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan faktor *Prestasi Kerja (Y)* pada karyawan tersebut.

b. Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis pada uji F yaitu :

H_0 : Seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara simultan

H_1 : Seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan

Ketentuan pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis di atas adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, atau dapat pula dengan membandingkan nilai signifikansi (probabilitas) dengan batas tingkat kesalahan pengambilan keputusan (α) yang ditetapkan. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari α , maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis H_0 , yaitu terdapat pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.17. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Variabel bebas	Variabel terikat	F hitung	Sig. F	Keterangan
<i>Lingkungan (X1)</i>	<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	19,395	0,000	Berpengaruh
<i>Organisasi (X2)</i>				
<i>Individu (X3)</i>				
R-square = 0,510				

$$F_{\text{tabel}} = F_{(3,56,5\%)} = 2,769$$

Sumber : Data olahan data primer (2013)

dari hasil tabel uji secara simultan (uji f) di atas diperoleh dari variabel (X1) lingkungan, (X2) Organisasi, (X3) Individu yang ditunjukkan dengan besarnya nilai f hitung 19.395 dan taraf nyata 5% (0,05), yaitu sebesar 2,769 (signifikansi F = 0,000). Jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($19.395 > 2,769$) atau $\text{Sig F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hasil perhitungan tersebut berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari (X1) lingkungan, (X2) Organisasi, (X3) Individu berpengaruh signifikan terhadap variabel *prestasi kerja karyawan*.

Pada tabel 4.17. didapatkan nilai F hitung sebesar 19,395 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($19,395 > 2,769$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang nyata dari variabel *Stres Kerja Lingkungan (X1)*, *Stres Kerja Organisasi (X2)*, dan *Stres Kerja Individu (X3)* terhadap variabel *Prestasi Kerja (Y)* dengan tingkat batas kesalahan 5%.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan adalah sebesar 0,510, maka besarnya pengaruh total variabel *Stres Kerja Lingkungan (X1)*, *Stres Kerja Organisasi (X2)*, dan *Stres Kerja Individu (X3)* terhadap variabel *Prestasi Kerja (Y)* adalah sebesar 0,510 atau sekitar 51,0%, dan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

b. Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t adalah pengujian secara parsial untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel bebas (prediktor) terhadap variabel terikat (respon). Hipotesis pada uji t yaitu :

H_0 : Setiap variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat

H_1 : Setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

Ketentuan pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis di atas adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, atau dapat pula dengan membandingkan nilai signifikansi (probabilitas) dengan batas tingkat kesalahan pengambilan keputusan (α) yang ditetapkan. Apabila nilai t hitung (absolut) lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari α , maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis H_0 , yaitu terdapat pengaruh secara parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara parsial disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.18.
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel bebas	Variabel terikat	Koefisien	t hitung	Sig. t	Keterangan
<i>Konstanta</i>	<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	64.698	27.916	0.000	Signifikan
<i>Lingkungan (X1)</i>		-1.189	4.560	0.000	Signifikan
<i>Organisasi (X2)</i>		-0.724	2.139	0.037	Signifikan
<i>Individu (X3)</i>		-0.871	2.349	0.022	Signifikan

$$t \text{ tabel} = t_{(59,5\%)} = 2,001$$

Sumber : Data olahan data primer (2013)

Tabel 4.18. merupakan hasil pengujian parsial pada variabel *Stres Kerja Lingkungan (X1)*, *Stres Kerja Organisasi (X2)*, dan *Stres Kerja Individu (X3)* terhadap variabel *Prestasi Kerja (Y)*. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh *Stres Kerja Lingkungan (X1)* terhadap *Prestasi Kerja (Y)*

Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 4,560 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,560 > 2,001$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa variabel *Stres Kerja Lingkungan (X1)* berpengaruh secara nyata pada variabel *Prestasi Kerja (Y)* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Besarnya koefisien 1,189 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban *Stres Kerja Lingkungan (X1)* sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban *Prestasi Kerja (Y)* akan mengalami penurunan sebesar 1,189. Dengan kata lain maka semakin tinggi faktor *Stres Kerja Lingkungan (X1)* yang

dirasakan karyawan, maka akan menurunkan faktor *Prestasi Kerja (Y)* pada karyawan tersebut.

2. Pengaruh *Stres Kerja Organisasi (X2)* terhadap *Prestasi Kerja (Y)*

Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,139 dan nilai signifikansi sebesar 0,037. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,139 > 2,001$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,037 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa variabel *Stres Kerja Organisasi (X2)* berpengaruh secara nyata pada variabel *Prestasi Kerja (Y)* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Besarnya koefisien 0,724 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban *Stres Kerja Organisasi (X2)* sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban *Prestasi Kerja (Y)* akan mengalami penurunan sebesar 0,724. Dengan kata lain maka semakin tinggi faktor *Stres Kerja Organisasi (X2)* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan faktor *Prestasi Kerja (Y)* pada karyawan tersebut.

3. Pengaruh *Stres Kerja Individu (X3)* terhadap *Prestasi Kerja (Y)*

Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,349 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,349 > 2,001$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,022 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa variabel *Stres Kerja Individu (X3)* berpengaruh secara nyata pada variabel *Prestasi Kerja (Y)* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Besarnya koefisien 0,871 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban *Stres Kerja Individu (X3)* sebanyak 1 satuan, maka skor

jawaban *Prestasi Kerja (Y)* akan mengalami penurunan sebesar 0,871. Dengan kata lain maka semakin tinggi faktor *Stres Kerja Individu (X3)* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan faktor *Prestasi Kerja (Y)* pada karyawan tersebut.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel. 4.19. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.483	4.09410

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (Individu), Stres Kerja (Lingkungan), Stres Kerja (Organisasi)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *adjusted R² square* menunjukkan nilai sebesar 0,483 yang berarti bahwa mempunyai kontribusi 48,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 48,3% *Prestasi Kerja* dapat dijelaskan oleh Lingkungan, Organisasi, dan Individu. Sedangkan sisanya yaitu 51% dijelaskan oleh variabel lain diluar 3 variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model.

4.6. Pembahasan Data Hasil Analisis

4.6.1. Uji Simultan (Uji F)

Banyak karyawan yang berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan simultan terhadap prestasi karyawan.

dari hasil tabel diatas uji secara simultan (uji f) di atas diperoleh dari variabel (X1) lingkungan, (X2) Organisasi, (X3) Individu yang ditunjukkan dengan besarnya nilai f hitung 19.395 dan taraf nyata 5% (0,05), yaitu sebesar 2,769 (signifikansi F = 0,000). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.395 > 2,769$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hasil perhitungan tersebut berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari (X1) lingkungan, (X2) Organisasi, (X3) Individu berpengaruh signifikan terhadap variabel *prestasi kerja karyawan*.

Variabel stres kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi karyawan, hal ini menguatkan penelitian Hermita (2011) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero). Sedangkan Dalam penelitian ini Fadhilah Luthfi (2010) stres kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sunyoto (2012:61) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang berkaitan

dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan utama perusahaan manajemen stres kerja adalah agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan target perusahaan. Dalam Al- Quran dijelaskan berikut Begitu juga dengan ayat Al-Baqarah: 10

فِي قُلُوبِهِمْ مَّرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا ۗ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Dalam hati mereka ada penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya; dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan mereka berdusta.

jadi dalam surat Al-Baqarah: 10 menyatakan kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia sebagai penyakit hati. Lebih jelasnya berbunyi “dalam hati mereka da penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan mereka berdusta.”

Penyakit hati ini diartikan sebagai sifat kedengkian, iri hati dan dendam terhadap orang lain. Sifat dan perasaan ini menjadikan seorang senantiasa merasa terancam oleh sesuatu yang sesungguhnya dapat dihindari.

Situasi atau peristiwa yang memunculkan stres disebut sebagai sumber stres. Segala sesuatu yang ada dilingkungan manusia dapat menjadi stressor, baik berupa lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, tempat kerja, dan tempat umum. Orang lain yang ada disekitar kita juga dapat menjadi stressor, sebagaimana benda fisik seperti ruangan, angkutan umum, kemacetan, cuaca, dan sebagainya.

4.6.2. Uji Persial (Uji t)

a. Lingkungan (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pabrik Gula Kebon Agung Malang tentang stres kerja tingkat lingkungan banyak yang berpendapat pengaruh terhadap prestasi karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,560 > 2,001$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa variabel *Stres Kerja Lingkungan (X1)* berpengaruh secara nyata pada variabel *Prestasi Kerja (Y)* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Besarnya koefisien 1,189 dan bertanda negatif

Menurut Robbins (1996:232), stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, intensif, dan lebih cepat. Tetapi jika terlalu banyak stres justru akan menyebabkan kinerja menurun. Tingkat individu Berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan dikarenakan. (X1) Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja. (X2) Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan. (X3) Atasan saya tidak memberikan instruksi yang cukup jelas.

Sedangkan menurut Susilowati (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (lingkungan Organisasi / kerja, Organisasi dan individual) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Junger Farma Distributor di Surabaya. Jadi tidak semua stres bersifat negatif.

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam adalah berikut ini:

Doa dan Dzikir. Sebagai Insan Beriman, Doa dan Dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan Dzikir. Melalui dzikir, perasaan menjadi tenang dan khushyuk, yang pada akhirnya akan meningkatkan konsentrasi, kemampuan berfikir secara jernih, dan emosi menjadi lebih terkendali. Hentikan kemarahan dan kesedihan, ataupun kegembiraan yang berlebihan senantiasa dapat dikendalikan dengan baik. Sebagaimana dalam surat Ar Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.

b. Organisasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pabrik Gula Kebon Agung Malang tentang stres kerja tingkat Organisasi banyak yang berpendapat pengaruh terhadap prestasi karyawan, hal tersebut dapat dilihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,139 > 2,001$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% ($0,037 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa variabel *Stres Kerja Organisasi (X2)* berpengaruh secara nyata pada variabel *Prestasi Kerja (Y)* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Besarnya koefisien 0,724 dan bertanda negatif.

Arifin (2003:2011) juga menjabarkan tentang penyebab stres sebagai Peranan seseorang dalam organisasi dapat menciptakan stres. Hal ini terjadi karena masing-masing individu dalam setiap tingkatan akan memikul tanggung jawab pekerjaan. Peranan seseorang dalam pekerjaan mengharuskan seseorang untuk memikul tanggung jawab mengenai pemasaran, keuangan bangunan, atau proyek-proyek. Semua itu dapat menciptakan penyebab stres karena sangat bergantung pada faktor-faktor lain yang tidak terduga.

Tingkat Organisasi Berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan dikarenakan (X4) Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya. (X5) Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang salah jalankan. (X6) Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.

Setiap manusia dalam kehidupan sehari-harinya tentu pernah mengalami kegagalan atau ketidaksesuaian kenyataan yang dihadapi dengan harapan sebelumnya. Kondisi ini dapat mengarahkan dia ke situasi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, atau bingung. Kondisi ini adalah salah satu ciri adanya gangguan psikis, yang dimana di bidang psikologi di antaranya dikenal sebagai kondisi stres.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al-Baqarah: 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ
 وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga sebagai cobaan bagi manusia.

c. Individu (X3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pabrik Gula Kebon Agung Malang tentang stres kerja tingkat Individu banyak yang berpendapat pengaruh terhadap prestasi karyawan, hal tersebut dapat dilihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,349 > 2,001$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% ($0,022 < 0,050$), maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa variabel *Stres Kerja Individu (X3)* berpengaruh secara nyata pada variabel *Prestasi Kerja (Y)* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Besarnya koefisien 0,871 dan bertanda negatif.

Dalam interaksi individu sebagai pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menyebabkan efek positif kepada pekerja, ataupun juga efek negatif. Sebagaimana telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, secara implisit hampir semua pekerjaan selalu memiliki agen stres potensial, dan masing-masing

jenis pekerjaan memiliki variasi tingkat stresnya. Pada umumnya, stres pada pekerja terjadi karena interaksi pekerjaan atau lingkungan yang ditandai dengan penolakan diri sehingga terjadi penyimpangan fungsional. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Anoraga (1993:166) Seseorang akan mengalami stres bila mempunyai terlalu banyak pekerjaan. Stres ini dapat di bagi antara lain kelebihan kerja secara kuantitatif yaitu suatu kejadian dimana seseorang di berikan terlalu banyak pekerjaan atau tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, kelebihan kerja secara kualitatif adalah melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit untuk dilaksanakan, dan kekurangan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tingkat Individu Berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan dikarenakan (X7) Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya. (X8) Saya tidak cukup punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya. (X9) Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan tugas saya.

Sedangkan menurut Susilowati (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (lingkungan Organisasi / kerja, Organisasi dan individual) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Junger Farma Distributor di Surabaya. Jadi tidak semua stres bersifat negatif.

Doa dan Dzikir. Sebagai Insan Beriman, Doa dan Dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan Dzikir. Sebagaimana dalam surat Ar Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.

Bahwa islam sudah menyediakan penawar terhadap munculnya stres melalui berbagai macam bentuk ibadah didalamnya. Sholat, doa, dan dzikir dan ibadah lainnya adalah sebagai ibadah yang membentuk kesiapan manusia dalam menghadapi *stressor*. Dengan demikian, apabila umat islam mampu mengamalkan ibadah-ibadah secara benar maka akan mendapatkan manfaat dalam pengeloaan stres yang dialaminya.