

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN PRODUKSI  
DENGAN PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG  
GAYASAN JEMBER**

**SKRIPSI**



Oleh

**Muhammad Syukron Makmun  
NIM D41190020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN AGROINDUSTRI  
JURUSAN MANAJEMEN AGRIBISNIS  
POLITEKNIK NEGERI JEMBER  
2020**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN PRODUKSI  
DENGAN PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG  
GAYASAN JEMBER**

**SKRIPSI**



sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pertanian  
(S.Tr.P)  
di Program Studi Manajemen Agroindustri  
Jurusan Manajemen Agribisnis

oleh

**Muhammad Syukron Makmun  
NIM D41190020**

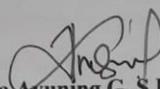
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN AGROINDUSTRI  
JURUSAN MANAJEMEN AGRIBISNIS  
POLITEKNIK NEGERI JEMBER  
2020**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
POLITEKNIK NEGERI JEMBER

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN PRODUKSI  
DENGAN PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
DI PT. PERKEBUNANNUSANTARA X KEBUN AJONG  
GAYASAN JEMBER

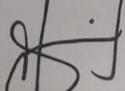
Muhammad Syukron Makmun (D41190020)  
Telah Diuji pada Tanggal 18 September 2020  
Telah Dinyatakan Memenuhi Syarat

Ketua Penguji,



Ariesia Ayuning G., S.Pi. MP  
NIP. 19820410 201012 2 002

Sekretaris Penguji,



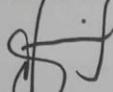
Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si  
NIP. 19710804 199802 2 001

Anggota Penguji,



Dewi Kurniawati, S.Sos, M.Si  
NIP. 19790113 200501 2 001

Dosen Pembimbing,



Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si  
NIP. 19710804 199802 2 001

Menyetujui,  
Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis



Taufik Hidayat, SE, M.Si  
NIP. 19740902 200501 1 001

## PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirMU ya Allah saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya. Karya Tulis Ilmiah ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua saya tercinta Alm. Bapak Paito dan Ibu Sulimah, terima kasih atas semua kasih sayang dan cintanya, dukungan baik moril maupun material dan doa yang tak henti serta pengorbanan yang tak terhingga. Putramu ini tak pernah bisa membalas seluruh keringat dan pengorbanan yang bapak dan Ibu berikan.
2. Bapak Taufik Hidayat, SE, M.Si, terima kasih atas segala dukungan, arahan dan motivasi yang selalu diberikan.
3. Ibu Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si. Terimakasih atas segala dukungan, bimbingan dan motivasi yang selalu diberikan.
4. Nurul Wahidah dan Tete Ivone Beserta Keluarga Bapak Sudarmadi terimakasih atas do'a, kesabaran dan perhatian serta menjadi *support* terbaik.
5. Para staf pengajar Politeknik Negeri Jember khususnya Jurusan Manajemen Agribisnis yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan serta nasehat yang sangat bermanfaat untuk penulis.
6. Almamater tercinta Politeknik Negeri Jember. Terima kasih tanpa almamater ini saya tidak akan bisa menyelesaikan pendidikan saya hingga tahap akhir.
7. Segenap rekan Jurusan Manajemen Agribisnis Politeknik Negeri Jember. Hanya ini yang mampu saya berikan untuk mengenang perjuangan dan semangat kita bersama.
8. Sahabat dan teman-teman saya di Politeknik Negeri Jember yang selalu mendukung saya dalam setiap kegiatan positif dan selalu menjadi yang pertama untuk siap mendengar keluhan dan kebahagiaan saya. Terima kasih saya bangga menjadi bagian dari kalian.

## MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

*(QS. Al Baqorah: 286)*

“Dan Allah akan senantiasa menolong hamba-Nya ketika hamba-Nya tersebut menolong saudaranya.”

*(HR.Muslim no.2699)*

*“Education Is The Most Powerful Weapon Which You Can Use To Change The World.”*

*(Nelson Mandela)*

“Yakinlah jika banyak kesabaran yang kita curahkan dalam kehidupan maka berbahagialah hari itu adalah meningkatnya derajat kita bukan di mata manusia melainkan di mata Allah.”

*(Muhammad Syukron Makmun)*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Syukron Makmun

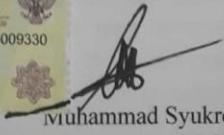
NIM : D41190020

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam laporan tugas akhir saya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi Dengan Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening Di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember merupakan gagasan dan hasil karya saya sendiri dengan arahan dosen pembimbing dan belum pernah diajukan dalam bentuk apa pun pada perguruan tinggi manapun.

Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam naskah dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.



Jember, 18 September 2020

  
Muhammad Syukron Makmun  
NIM D41190020

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN PRODUKSI  
DENGAN PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
DI PT. PERKEBUNANNUSANTARA X KEBUN AJONG GAYASAN  
JEMBER**

Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si selaku Pembimbing dan  
Ariesia Ayuning G, S Pi. MP selaku Pembahas

**Muhammad Syukron Makmun**  
Program Studi Manajemen Agroindustri  
Jurusan Manajemen Agribisnis

**ABSTRAK**

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi yang mana diperlukan adanya manajemen yang baik didalamnya salah satunya manajemen sumber daya manusia yang merupakan penggerak suatu sistem dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menguji ada tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas dan intervening terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 80 karyawan wanita bagian produksi dari jumlah populasi sebanyak 398 karyawan wanita bagian produksi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 dengan model analisis jalur. Sebelum menganalisis jalur dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengujian regresi uji t menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap peran ganda yaitu stres kerja dan motivasi, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja dan motivasi. Sedangkan variabel yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja yaitu peran ganda.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Motivasi, peran ganda.*

***EFFECT OF WORK STRESS AND MOTIVATION PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES WITH MULTIPLE ROLES AS INTERVENING VARIABLES IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG JEMBER***

Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si *as a Supervisor and*  
Ariesia Ayuning G, S Pi. MP *as a Discussants*

**Muhammad Syukron Makmun**  
Management of Agroindustry Study Program  
Management of Agribusiness Department

***ABSTRACT***

*The company is one of the organizations that brings people to run household production activities where good management is needed, one of which is human resource management which drives a system in the company. The purpose of this study is to analyze the influence of independent and intervening variables on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. This study took a sample of 80 female production employees from a total population of 398 female production employees. The data were analyzed using the help of SPSS version 21 software with a path analysis model. Before path analysis, the validity and reliability tests. The results of the research conducted show that the t test, regression test shows that the variables that have a significant effect on the dual role are job stress and motivation, variables that have a significant effect on employee performance are job stress and motivation. Meanwhile, the variable which is not significant to performance is multiple roles.*

*Key Words : Employee Performance, Job Stress, Motivation, multiple roles.*

## RINGKASAN

**“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi Dengan Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening Di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember”**, Muhammad Syukron Makmun, D41190020, Tahun 2020, 54 Halaman, Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember, Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si, (Dosen Pembimbing)

Jember adalah salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Timur yang menjadi salah satu daerah produsen dan penghasil tembakau terbesar dengan produk berkualitas membuat Kabupaten Jember dikenal sejak lama sebagai “Kota Tembakau”. Tembakau yang dihasilkan di Kabupaten Jember yaitu daun tembakau Besuki (tembakau Na-Ogst) yang sangat terkenal dan diminati sampai ke mancanegara dan digunakan sebagai pembalut, pengikat atau pembungkus bahkan pengisi cerutu. Tembakau besuki ini mengharumkan nama Jawa Timur yang unggul dalam karakter elastisitas, rasa serta warna daun yang cokelat kehitaman. Tembakau ini berhasil menembus pasar ekspor ke berbagai negara yaitu Amerika, Jerman, Kuba dan Swiss.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlu diketahui mengenai Pengaruh Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi Dengan Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening Di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Adakah pengaruh secara langsung antara stres kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap peran ganda (Z), Adakah pengaruh secara langsung antara stres kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), Adakah pengaruh secara langsung antara peran ganda (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 21 diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut :

$$Z = 3.582 + 0.338X_1 + 0.570X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y = 1.411 + 0.693X_1 + 0.440X_2 - 0.203Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) maka nilai peran ganda (Z) adalah 3.582 pada persamaan 1 sedangkan pada persamaan 2 bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan peran ganda (Z), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah 1.411.

Hasil pengujian regresi uji t menunjukkan bahwa stres kerja (X1) sebesar 0.315,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.245 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.002 < 0.05$  berarti stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peran ganda, motivasi sebesar 0.426,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.388 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap peran ganda, stres kerja sebesar 0.586,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.890 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi sebesar 0.299,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar ( $2.868 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.005 < 0.05$  berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, -184.,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1.680 < 1.991$ ) dan signifikansi  $0.097 < 0.05$  peran ganda memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**(Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi Manajemen Agroindustri,  
Politeknik Negeri Jember)**

## PRAKATA

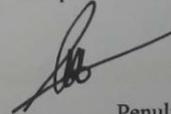
Puji syukur penulis panjatkan atas hadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan karya tulis ilmiah berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi Dengan Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening Di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dapat terselesaikan dengan baik. Tulisan ini adalah laporan hasil penelitian yang dilaksanakan Januari 2020 sampai dengan Agustus 2020, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST) di Program Studi Manajemen Agroindustri Jurusan Manajemen Agribisnis.

Penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada,

1. Saiful Anwar, S.Tp, MP selaku Direktur Politeknik Negeri Jember.
2. Taufik Hidayat, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis
3. Naning Retnowati, S.TP, MP Ketua Program Studi Manajemen Agroindustri.
4. Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing.
5. Ariesia Ayuning G, S Pi. MP selaku Dosen Ketua Penguji Skripsi.
6. Dewi Kurniawati, S.Sos, M.Si selaku Dosen Anggota Penguji Skripsi.
7. Rekan-rekanku dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan laporan ini.

Laporan Karya Tulis Ilmiah ini masih kurang sempurna, mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna perbaikan di masa mendatang. Semoga tulisan ini bermanfaat.

Jember, 18 September 2020



Penulis



**PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Syukron Makmun  
NIM : D41190020  
Prodi : Manajemen Agroindustri  
Jurusan : Manajemen Agribisnis

Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas Karya Ilmiah saya berupa **Skripsi yang berjudul:**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN PRODUKSI  
DENGAN PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG  
GAYASAN JEMBER**

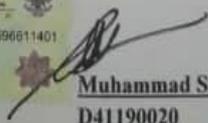
Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember berhak menyimpan, mengalih media atau format, mengelola dalam bentuk Pangkalan Data (*Database*), mendistribusikan karya dan menampilkan atau mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Politeknik Negeri Jember, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas Pelanggaran Hak Cipta dalam Karya Ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jember  
Pada Tanggal : 18-09-2020  
Yang Menyatakan,



  
**Muhammad Syukron Makmun**  
D41190020

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN MAHASISWA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	3
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	4
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	4
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
<b>2.1 Penelitian Terdahulu</b> .....	6
<b>2.2 Landasan Teori</b> .....	9
2.2.1 Stres Kerja .....	9
2.2.2 Motivasi .....	12
2.2.3 Peran Ganda .....	14

2.2.4 Kinerja .....	16
<b>2.3 Kerangka Proses Berfikir .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>21</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>22</b>
<b>3.3 Variabel Penelitian .....</b>	<b>23</b>
3.3.1 Klasifikasi Variabel .....	24
3.3.2 Definisi Oprasional Variabel .....	24
<b>3.4 Instrumen Penelitian .....</b>	<b>26</b>
3.4.1 Uji Validitas .....	27
3.4.2 Uji Reliabilitas .....	28
<b>3.5 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>28</b>
<b>3.6 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>29</b>
<b>3.7 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>29</b>
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	29
3.7.2 Analisis Jalur .....	31
3.7.3 Koefisien Determinasi .....	32
3.7.4 Uji t .....	32
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
<b>4.1 Deskripsi Responden .....</b>	<b>34</b>
4.1.1 Frekuensi Usia .....	34
4.1.2 Frekuensi Alamat .....	35
<b>4.2 Hasil Penelitian .....</b>	<b>36</b>
4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	37
4.2.3 Koefisien Determinasi .....	40
4.2.4 Analisis Jalur .....	41

<b>4.3 Pembahasan</b> .....	45
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Peran Ganda .....	46
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peran Ganda .....	46
4.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	47
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	48
4.3.5 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan .....	49
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	50
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	50
<b>5.2 Saran</b> .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	52
<b>LAMPIRAN</b> .....	55

## DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1 Frekuensi Usia .....	34
4.2 Frekuensi Alamat .....	36
4.3 Hasil Uji Validitas .....	36
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	37
4.5 Hasil Uji Normalitas Data .....	38
4.6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	39
4.7 Hasil Uji AutoKorelasi .....	39
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	40
4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	40
4.10 Pedoman Koefisien Korelasi .....	41
4.11 Hasil Uji Analisis Jalur .....	42

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Skema Kerangka Proses Berfikir .....	20
2.2 Kerangka Konseptual .....	21
3.1 Kerangka Konseptual .....	21
4.1 Hasil Analisis Jalur .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Gambaran Umum Perusahaan .....	55
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian .....	60
Lampiran 3. Data Responden .....	65
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Responden .....	67
Lampiran 5. Tabel Distribusi Frekuensi .....	69
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas .....	72
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	76
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	77
Lampiran 9. Hasil Analisis Jalur .....	80
Lampiran 10. R Tabel .....	86
Lampiran 11. Tabel Durbin Watson.....	87
Lampiran 12. Tabel t .....	88
Lampiran 13. Dokumentasi Kegiatan.....	89

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan industri hasil tembakau Indonesia beberapa tahun belakangan menunjukkan fenomena yang menarik. Industri tembakau di Indonesia mengalami tingkat produksi yang fluktuatif tiap tahunnya yang dapat dilihat dari data Statistik Perkebunan Indonesia Komoditas Tembakau. Menurut data Statistik Perkebunan Indonesia Komoditas Tembakau pada tahun 2011 hasil produksi tembakau sebesar 214.524 ton, 2012 mengalami peningkatan sebesar 260.818 ton. Sedangkan untuk tahun 2013 produksi mengalami penurunan sebesar 164.448ton dan meningkat pada tahun 2014 dan 2015 sebesar 166.262 dan 167.425 ton.

Jember adalah salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Timur yang menjadi salah satu daerah produsen dan penghasil tembakau terbesar dengan produk berkualitas membuat Kabupaten Jember dikenal sejak lama sebagai “Kota Tembakau”. Tembakau yang dihasilkan di Kabupaten Jember yaitu daun tembakau Besuki (tembakau Na-Ogst) yang sangat terkenal dan diminati sampai ke mancanegara dan digunakan sebagai pembalut, pengikat atau pembungkus bahkan pengisi cerutu. Tembakau besuki ini mengharumkan nama Jawa Timur yang unggul dalam karakter elastisitas, rasa serta warna daun yang cokelat kehitaman. Tembakau ini berhasil menembus pasar ekspor ke berbagai negara yaitu Amerika, Jerman, Kuba dan Swiss. Potensi tembakau di Jember sangat mempengaruhi perekonomian di Indonesia khususnya di daerah Jember. Oleh karena itu Jember memiliki peluang untuk mengembangkannya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember, luas lahan tembakau di Jember tahun 2012 sebesar 6.520 Ha dengan produksi sebesar 102,770 kw, tahun 2013 luas lahan tembakau sebesar 5.538 Ha dengan produksi sebesar 79.758 kw dan tahun 2014 luas lahan tembakau sebesar 5.050,2 Ha dengan produksi sebesar 78.986,6 kw (BPS, 2012-2014).

PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember adalah perusahaan yang bisnis utamanya adalah tembakau. Tembakau merupakan hasil perkebunan yang permintaannya sangat tinggi. Hasil tembakau tersebut akan di jual pada pasar domestik maupun internasional. Untuk memenuhi permintaan tembakau yang semakin meningkat secara terus-menerus, perlu adanya produktivitas tenaga kerja yang dapat mendukung peningkatan hasil produksi tembakau. Tenaga kerja tersebut merupakan buruh pabrik yang bekerja pada bagian produksi yaitu pada unit sortasi dan fermentasi.

Karyawan wanita yang bekerja merupakan sumberdaya manusia yang harus diperhatikan kinerjanya, karena maju tidak nya suatu perusahaan dipengaruhi oleh karyawannya dan tergantung pada sumberdaya manusia. Setiap perusahaan sering mengalami masalah pada kinerja karyawan, salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peran ganda karyawan wanita yang sudah berkeluarga, berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menimbulkan efek negatif. Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember karyawan wanita bagian produksi. Konflik pekerjaan terhadap keluarga bisa terjadi karena pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga.

Selain konflik peran ganda, stres kerja juga menjadi penghambat dalam proses kinerja karyawan. Menurut Robbins (2011:368) Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pendapat lain mengatakan stres kerja merupakan

perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2016:157). Jika stres kerja dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan maka dapat menimbulkan efek positif dalam kinerja karyawan tetapi jika stres tersebut diabaikan maka akan menimbulkan efek negatif dalam kinerjanya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara stres kerja terhadap peran ganda karyawan wanita bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan?
2. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara antara motivasi terhadap peran ganda karyawan wanita bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan?
3. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajoang Gayasan?
4. Adakah pengaruh secara langsung dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan?
5. Adakah pengaruh yang signifikan antara peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara langsung antara stres kerja terhadap peran ganda karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara langsung antara motivasi terhadap peran ganda karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara langsung antara peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain bagi akademisi, perusahaan dan peneliti sendiri:

1. Bagi akademisi  
Dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi apabila terdapat objek penelitian yang sama.
2. Bagi perusahaan  
Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan upaya peningkatan kinerja karyawan agar bisa optimal.

3. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana untuk memahami dan mengimplementasikan teori yang telah diperoleh saat perkuliahan serta dapat digunakan sebagai pengalaman maupun tambahan ilmu dibidang manajemen sumberdaya manusia.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Yunarifah (2012) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kebun Agong Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas berupa Motivasi Kerja yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan, dan Kebutuhan Pertumbuhan sedangkan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan. Hasil pengujian F-test menunjukkan terdapat pengaruh simultan variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan sebesar 62.8% dan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya uji signifikansi t-test menyatakan tidak terdapat pengaruh parsial variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh parsial satu variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan hubungan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu berdasarkan nilai Standardized Beta variabel Kebutuhan Hubungan dinyatakan sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian ketiga hipotesis penelitian dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Kusumawardani *at al.* (2014) Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri dengan tujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh

peran konflik, pekerjaan konflik keluarga, kelebihan dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Survei yang dilakukan adalah penelitian terhadap karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Air Mancur di Wonogiri dengan sampel berjumlah 76 orang dengan cluster teknik proporsional random sampling, hasil penelitian menunjukkan bahwa peran konflik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Konflik keluarga dan pekerjaan yang signifikan memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Pekerjaan dan kelebihan yang signifikan memiliki efek negatif pada kinerja karyawan.  $R^2$  yang diperoleh disesuaikan dengan nilai koefisien yang ditentukan 0,393 artinya variabel pengaruh peran kontribusi konflik, konflik keluarga dan pekerjaan adalah 39,3% kerja berlebih, sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu tidak diperiksa.

Novela (2015) Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 40 karyawan tetap dari jumlah populasi sebanyak 40 karyawan tetap. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 17 dengan model analisis jalur. Sebelum menganalisis jalur dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengujian regresi uji t menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah budaya organisasi, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yaitu kompensasi.

Nadiro (2015) Pengaruh komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: variabel bebas komunikasi (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember. Secara parsial variabel komunikasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian

produksi pada CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember, sedangkan Variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nur (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 80 responden yang ditarik dengan metode Accidental Sampling. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 For Windows.1. Besarnya terjadi hubungan yang cukup kuat antara variable bebas terhadap variabel tidak bebas. Determinasi yang disesuaikan (adjusted r square) dari semua variabel independen (konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja) dapat menerangkan variabel dependen (kinerja). 2. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individu) variabel konflik peran, dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja memiliki pengaruh positif secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Pramesthi (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda, kompensasi dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada Bobbin PTPN X Jember. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (a) Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bobbin PTPN X Jember; (b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bobbin PTPN X Jember; (c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bobbin PTPN X Jember; (d) Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada Bobbin PTPN X

Jember; (e) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada Bobbin PTPN X Jember; (f) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada Bobbin PTPN X Jember; (g) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada Bobbin PTPN X Jember; (h) Konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada Bobbin PTPN X Jember; Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut: (a) Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan komitmen berdasarkan perbedaan umur pekerja, karena tingkat komitmen pekerja wanita yang berusia lanjut dengan yang berusia muda tentu tidak sama. (b) Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan masa kerja pekerja dan tingkat pendidikan berkenaan dengan kinerja.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Stres Kerja**

Stres merupakan gangguan mental yang umum dirasakan seseorang karena adanya tekanan yang berasal dari dalam maupun luar. Adapun tekanan yang diterima karyawan disebut stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2013:158). Stres kerja ini tampak dari gejala yang dirasakan, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, susah tidur, cemas, tegang, gugup. Stres yang terjadi pada umumnya dirasakan berbeda bagi setiap orang, baik pemicunya maupun cara menghadapi stres tersebut.

Banyak hal yang biasanya menyebabkan seseorang menjadi stres. Menurut Robbins (2011:370) tingkat stres pada setiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah :

- a. Faktor Lingkungan, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi yang sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang berubah-ubah dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik akan membuat keadaan yang tidak stabil bagi Negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Kedua faktor lingkungan tersebut karyawan akan mudah mengalami stres.
- b. Faktor Organisasional, beberapa hal yang dapat dianggap sebagai penyebab stres adalah tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
- c. Faktor Individual, beberapa hal diluar pekerjaannya yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian.

Menurut Mangkunegara (2016:157) penyebab stres kerja, antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasa terlalu berat.
- b. Waktu kerja yang mendesak.
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- d. Iklim kerja yang tidak sehat.
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Rivai dan Mulyadi (2012:308) mengkatgorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustres*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif dan konstruktif membangun. Hal ini termasuk dengan kesejahteraan individu dan organisasi yang di asosiasikan dengan fleksibilitas, pertumbuhan, kemampuan adaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi.
- b. *Distres*, hasil dari respon terhadap stres yang berdampak negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut diakibatkan terlalu tertekannya individu yang berakibat menurunnya kinerja.

Menurut Robbins (2011:375) terdapat 3 kategori dampak yang ditimbulkan akibat stres kerja:

a. Gejala psikologis

Gejala – gejala psikologis yang biasa ditemui karena stres dalam bekerja:

- 1) Kecemasan, bingung, ketegangan, dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, dendam, dan rasa marah.
- 3) Sensitif.

b. Gejala fisiologis

Gejala – gejala fisiologis yang biasa terjadi karena stres dalam bekerja:

- 1) Meningkatnya tekanan darah, denyut jantung, dan cenderung mengalami penyakit kardiovaskular.
- 2) Gangguan gastrointestinal (misal gangguan lambung).
- 3) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan dalam bekerja.
- 4) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- 5) Gangguan pernafasan/sesak, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- 6) Kelelahan, sakit pada punggung bagian bawah, sakit kepala, ketegangan otot.

c. Gejala perilaku

Gejala – gejala perilaku yang dikaitkan dengan stres mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

- 1) Depresi, memendam perasaan, penarikan diri.
- 2) Komunikasi yang dirasa kurang efektif.
- 3) Perasaan terasingkan atau terkucilkan.
- 4) Kebosanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan.
- 5) Kelelahan dari segi mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- 6) Kehilangan kreativitas dan spontanitas.

### 2.2.2 Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2009:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya merupakan kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi sebagai suatu kesediaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu menurut Robbins (1999) dalam Sutrisno (2009:111). Motivasi memiliki 2 komponen yaitu komponen dalam dan luar. Komponen dalam merupakan perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar merupakan apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, dapat dikatakan komponen dalam merupakan kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar merupakan tujuan yang hendak dicapai (Sutrisno,2009:111).

Indikator dari teori Maslow, Teori hierarki kebutuhan dari Maslow (1997) dalam Sutrisno (2009:122) antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari

kematian. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan ini sering dikatakan sebagai kebutuhan tingkat utama (*the first need*) antara lain makan, minum, tempat tinggal, pakaian dan istirahat.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat pertama telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan agar karyawan merasa aman untuk mengerjakan pekerjaan perlu adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan hubungan social (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs* merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Kebutuhan ini menyangkut tentang penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image* karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara berbicara, membeli merek sepatu/jam tangan ditempat belanja tertentu, dan lain sebagainya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan ini dapat disimpulkan sebagai dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan

ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

### 2.2.3 Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk suatu kepentingan yang ingin dicapai, jika kepentingan tersebut bertentangan dengan tujuan yang diinginkan maka akan menimbulkan konflik. Robbins (2017:305) Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif, terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama. Menurut Indriyani (2009:14) peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak. Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketidaksesuaian antara peran menjadi karyawan dengan menjadi seorang ibu rumah tangga, Greenhouse dan Beutell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

- 1) *Tim-based conflict*. Waktu yang seharusnya digunakan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain (keluarga atau pekerjaan).
- 2) *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan karena dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict*. Ketidaksesuaian pola perilaku yang diinginkan antara kedua peran tersebut (pekerjaan atau keluarga).

Konflik peran ganda yang dialami oleh para karyawan wanita, dapat bersumber dari beberapa hal yang memicu terjadinya konflik peran tersebut. Greenhouse dan Beutell mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. konflik peran ini

umumnya bersifat psikologis, gejala yang terjadi pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan.

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa ada faktor-faktor penyebab konflik peran ganda itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

- a. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dari peran yang lain.
- b. Stres yang diawali dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang diakibatkan dari ketegangan satu peran dan dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. *Martial and life Satisfaction*, Perilaku yang efektif dan tepat dalam suatu peran tetapi tidak efektif dan tidak sesuai saat pindah ke peran lainnya.

Konflik biasanya terjadi pada karyawan wanita pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Konflik peran ganda tersebut dapat dicegah atau ditangani sehingga perusahaan dapat meminimalisir dampak negatif negatif yang timbul karena peran ganda. Penanganan yang tepat sangat penting dilakukan oleh pihak individu maupun organisasi tempat individu bekerja. Strategi yang dapat dilakukan untuk menangani konflik peran ganda menurut Wulandari (2012) antara lain:

a. Strategi Individu

Beberapa strategi dapat diterapkan oleh individu untuk menangani konflik peran ganda yang dialaminya, salah satunya yaitu dengan melakukan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu yang menjadi karyawan untuk dapat mengoptimalkan perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sekaligus menjadi karyawan.

b. Strategi Organisasi

Nelson dan Quick (dalam Wulandari, 2012) menjelaskan bahwa organisasi juga dapat melakukan beberapa strategi dalam menghadapi masalah yang timbul dari konflik peran ganda, yaitu:

- 1) Waktu kerja yang diberikan bersifat fleksibel

- 2) Terdapat jadwal kerja alternatif
- 3) Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- 4) Kebijakan ijin keluarga
- 5) *Job sharing*

Organisasi juga harus melibatkan karyawan dalam menjalankan strategi untuk dapat mengatasi masalah yang terjadi akibat konflik peran ganda pada karyawannya. Hal tersebut dilakukan guna dapat mengatasi masalah yang ada dalam pelaksanaannya, kebijakan yang diambil oleh organisasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawannya. Keseriusan dalam menangani konflik peran ganda juga sangat dibutuhkan, selain penting bagi karyawan juga penting bagi perusahaan. Penanganan yang tidak serius oleh perusahaan akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan pada akhirnya berakibat pada kerugian organisasi.

#### 2.2.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja (*output*) individu atau kelompok dalam suatu aktivitas yang telah ditetapkan perencanaan strategisnya.

Penilai kinerja penting dilakukan mengingat majunya perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2010:91) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang melakukan penilaian tersebut antara lain:

a. Penilaian Informal

Penilaian informal adalah melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing – masing karyawan baik maupun buruk. Penilai yang memberikan penilaian ini adalah masyarakat, konsumen ataupun rekan kerja. Hasil penelitian mereka dirasa objektif dan bermanfaat untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijakan.

b. Penilai Formal

Penilai formal adalah seseorang yang mempunyai kewenangan yang bersifat formal untuk menilai bawahannya didalam maupun diluar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Hasil penilaian formal ini lah yang akan menentukan nasib dari setiap karyawan apakah dipindahkan secara vertikal atau horizontal, diberhentikan atau balas jasanya dinaikan. Penilaian formal ini dibedakan menjadi dua yaitu penilai individual dan penilai kolektif.

1) Penilai individual

Penilai individual adalah penilaian dari seorang atasan yang secara langsung menilai individu dari perilaku dan prestasi kerja setiap pegawai yang menjadi bawahannya.

2) Penilai Kolektif

Penilai kolektif adalah penilaian karyawan yang dilakukan oleh suatu tim yang secara bersama – sama melaksanakan penilaian prestasi karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai bagaimana hasil kerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki, mengevaluasi atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Mangkunegara (2014:9) mengemukakan tujuan penilaian kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau bisa berprestasi kurang lebih seperti prestasi yang sebelumnya didapat.

- c. Memberikan karyawan kelonggaran dalam mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang dijalankannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal yang perlu di ubah.

Menurut Mathis & Jackson (2006:378) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. **Kualitas**  
Menunjukkan ketelitian, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan juga volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. **Kuantitas**  
Menunjukkan berapa banyaknya jumlah pekerjaan yang sudah dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. **Keandalan**  
Menunjukkan seberapa besar kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang di isyaratkan dengan supervisi minimum.
- d. **Kehadiran**  
Menunjukkan seberapa besar keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.
- e. **Kemampuan bekerja sama**  
Menunjukkan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang maksimal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:6), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

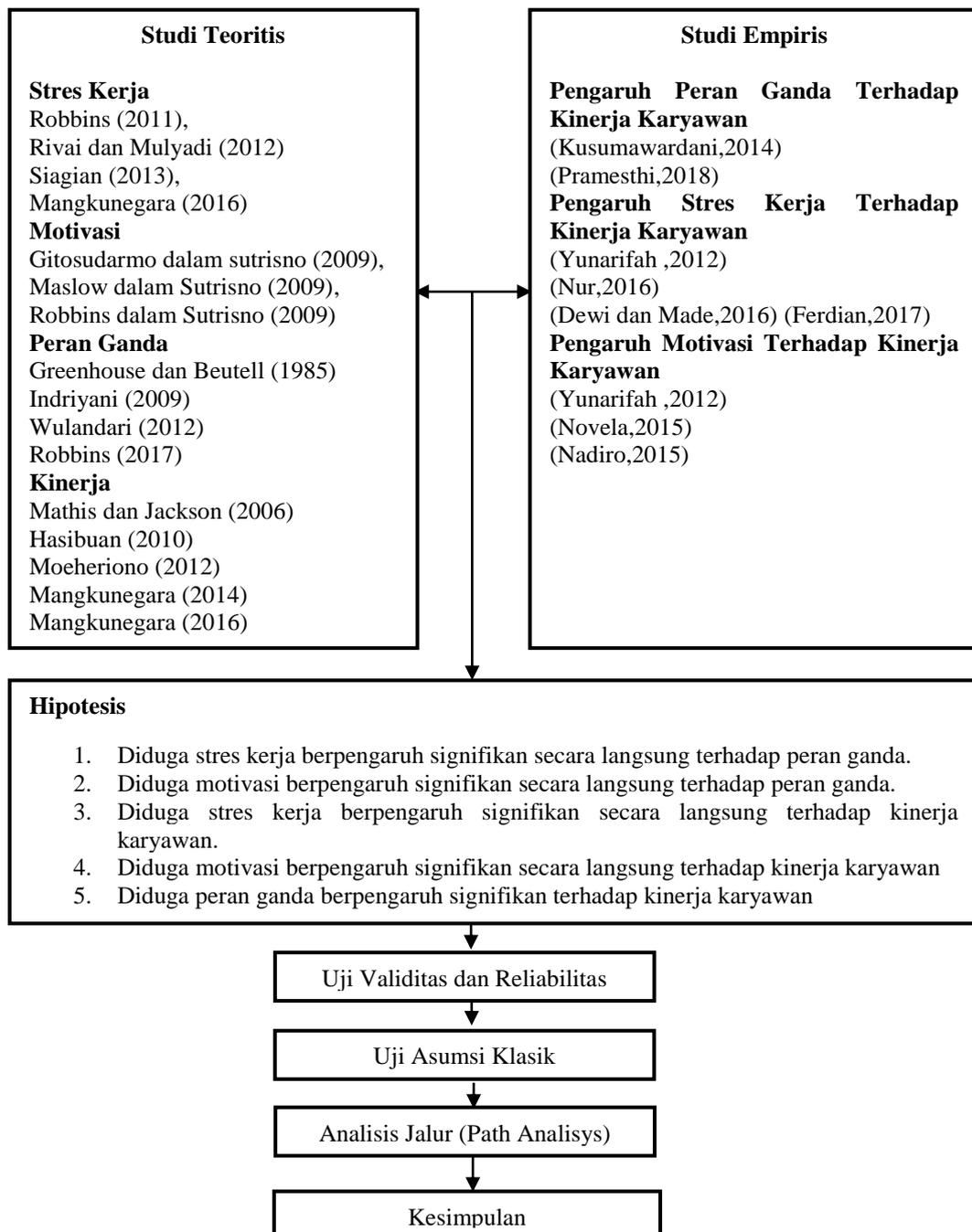
a. Faktor individu

Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik bisa memberikan dampak yang positif bagi individu yaitu dapat memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama seseorang untuk mengelola potensi dirinya secara optimal untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari karyawan maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotion* (EQ).

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mewujudkan prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain yaitu uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Individu tersebut berfikir bahwa lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

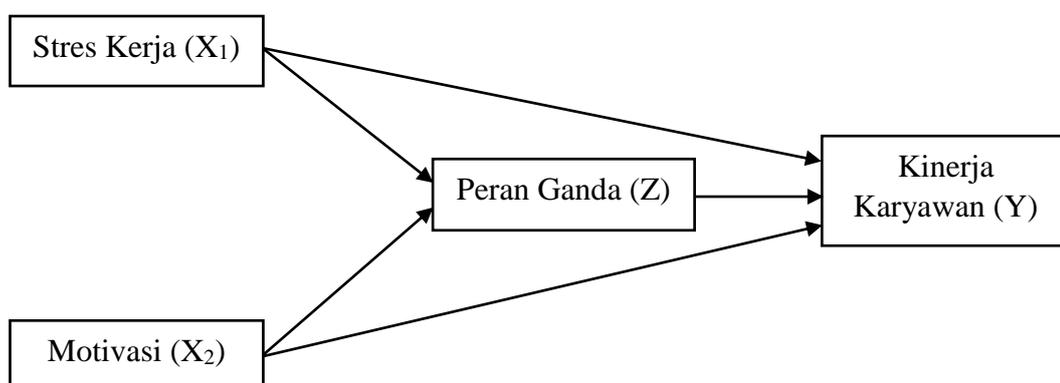
### 2.3 Kerangka Proses Berfikir



**Gambar 2.1 Skema Kerangka Proses Berfikir**

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil dari paparan teoritis maupun empiris maka dibuatlah kerangka konseptual untuk memudahkan penjelasan pokok permasalahan yang akan diteliti berikut merupakan kerangka konseptual pengaruh stress kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi dengan variabel intervening peran ganda di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dapat dilihat pada gambar 2.2.



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap peran ganda.
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap peran ganda.
3. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Diduga peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2007:12) berpendapat bahwa rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini digolongkan sebagai *explanatory research*, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dengan fokus penelitian ini pengaruh stres kerja, motivasi terhadap kinerja dengan variabel intervening peran ganda.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yang berjumlah 398 orang.

Teknik pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada *non-probability sampling*. Dimana teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling*

adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:85). Pertimbangan kriteria yang diberlakukan sebagai berikut:

- a. Responden wanita yang sudah menikah.
- b. Memiliki pengalaman bekerja pada perusahaan minimal satu tahun.

Jumlah sampel yang memenuhi karakteristik dalam penelitian ini sebanyak 398 karyawan bagian produksi (sortasi). Berdasarkan data tersebut diambil sampel kembali dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi eror 10% berikut rumus dan perhitungannya:

$$n = N / (1+N(e)^2)$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kesalahan ditolerir dalam pengambilan sampel.

Berikut perhitungannya:

$$\begin{aligned} n &= 398 / (1+398(0,1)^2) \\ &= 398 / (1+3,98) \\ &= 398 / (4,98) \\ &= 79,91 \text{ dibulatkan menjadi } 80 \end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 karyawan wanita.

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Di dalam variabel harus jelas aspek-aspek yang akan dikemukakan (Sugiyono, 2016:38). Penelitian ini menggunakan variabel, stres kerja (X1), peran ganda (X2), motivasi (Z) serta kinerja karyawan (Y).

### 3.3.1 Klasifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:39), hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Maka macam-macam dalam penelitian dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

- a. Variabel independen yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
- b. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.
- c. Variabel intervening merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan maka variabel-variabel yang di analisis dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Variabel bebas atau independent (X) meliputi stres kerja dan motivasi.
- b. Variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan.
- c. Variabel antara atau intervening (Z) yakni peran ganda

### 3.3.2 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Bebas (X)

##### a. Stres kerja (X1)

Stres kerja dalam penelitian ini adalah destres yaitu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang berakibat pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan PT. Perkebunan Kebun Ajong Gayasan Jember.

Adapun indikator mengenai stres kerja dalam penelitian ini :

- 1) Gejala Fisiologis, karyawan wanita kelelahan dalam mengemban beban kerja yang dipikul.
- 2) Gejala Psikologis, karyawan wanita mengalami kecemasan ketika pekerjaan yang dikerjakan berlebihan.

3) Gejala Perilaku, karyawan wanita sering tidak hadir dalam bekerja ketika pekerjaan yang dikerjakan terlalu berlebih.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang agar bisa bekerja dengan baik untuk memperoleh suatu hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan suatu perusahaan.

Adapun Indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological*), seperti: kebutuhan makan minum.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety*), seperti: tersedianya asuransi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*), seperti: saling menghormati dan membutuhkan antar sesama karyawan.

2. Variabel antara (intervening)

a. Peran Ganda (Z),

Peran ganda merupakan satu bentuk konflik antar peran yang timbul akibat ketidakcocokan antara pekerjaan yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dengan tugas yang ada dalam keluarga.

Adapun indikator mengenai Peran ganda sebagai berikut:

- 1) Tekanan kerja.  
Tekanan pekerjaan berkaitan dengan kewajiban yang harus karyawan wanita selesaikan untuk memenuhi target yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Kurangnya kebersamaan dengan keluarga.  
Waktu yang dijalani sebagai seorang karyawan wanita membuat waktu bersama keluarga berkurang.
- 3) Tuntutan sebagai ibu rumah tangga.  
Peran sebagai ibu rumah tangga terbatas dengan bekerja sebagai karyawan.

### 3. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Baik atau tidaknya karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Kuantitas  
Jumlah produk yang karyawan dapat selesaikan dalam satu hari.
- 3) Keandalan  
Seberapa jauh karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Kehadiran  
Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja
- 5) Kerjasama  
Karyawan bersedia bekerjasama dengan karyawan lain dengan baik tanpa mempermasalahkan status dan konflik pribadi.
- 6) Tanggung jawab terhadap pekerjaan  
Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:142), mendefinisikan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dalam bentuk checklist dengan memberi tanda (√) sebagai bentuk instrumen penelitian, maka jawaban-jawaban dari pilihan tersebut diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju : bobot nilai 4
- b. Setuju : bobot nilai 3
- c. Tidak Setuju : bobot nilai 2
- d. Sangat Tidak Setuju : bobot nilai 1

#### 3.4.1 Uji Validitas

Umar (2002:101) validitas adalah pernyataan sejauh mana data ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2016:267), Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada uji validitas untuk variabel intervening (Z) menggunakan rumus yang sama karena keterkaitannya sama dengan keterkaitan variabel (X) terhadap variabel (Y).

Uji validitas dimana dilakukan dengan tujuan mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam uji validitas data dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Siregar, 2011:164).

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\left( \sqrt{(\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}) (\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\})} \right) \pi r^2}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : nilai koefisien korelasi
- n : jumlah responden
- x : skor pernyataan tertentu
- y : skor pernyataan total

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai r hitung dengan r tabel:

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 5%, maka data tersebut valid.

- 2) Jika nilai nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel dan signifikansi  $> 5\%$ , maka data tersebut tidak valid.

Untuk memperbaiki data yang tidak valid bisa dilakukan dengan cara mengeluarkan item pernyataan tersebut dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan lain, kemudian dilakukan pengumpulan data lanjutan (Pengukuran Menggunakan Aplikasi SPSS 21).

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dimana gunanya untuk mengetahui konsistensi sebuah alat ukur berupa kuesioner, mengetahui apakah alat ukur tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan kembali (Suharsimi, 2002:154). Alat ukur untuk uji reliabilitas data ialah menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) yakni metode Cronbach Alpha dan Variabel dikatakan reliabel jika variabel tersebut bernilai  $\alpha > 0,06$  dengan rumus sebagai berikut (Suharsimi, 2002:154):

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = Jumlah varians total

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka data reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$ , maka data tidak reliabel.

Untuk memperbaiki data yang tidak reliabel bisa dilakukan dengan cara memperbaiki pernyataan kuesioner dan mengumpulkan data lanjutan.

### 3.5 Lokasi dan Waktu pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Jangka waktu pelaksanaan dari penelitian ini selama 5

bulan yaitu Januari sampai Mei. Mulai dari tahap awal sebelum penelitian sampai tahap penyelesaian penelitian.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Sugiyono (2013:224) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah dinilai strategis dalam penelitian karena dapat menghasilkan data sesuai dengan kebutuhan peneliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan secara Tanya jawab langsung dengan pihak yang bersangkutan untuk menguji kebenaran informasi, menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian dan memastikan agar intrepertasi responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data berupa dengan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan oleh responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data dari kuisisioner merupakan data utama yang akan diinput untuk memperoleh hasil penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan pengetahuan yang mendukung penelitian yang dilakukan. Studi pustaka dilakukan dengan cara membaca jurnal, literatur, serta data perusahaan yang diakses melalui web internet.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan agar hasil regresi yang dihasilkan dapat memenuhi kriteria *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Di dalam uji asumsi klasik ini peneliti menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, Autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Data Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data jawaban kuesioner yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Menurut Duwi (2012:144), uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian menurut Kolmogorov-Smirnov Test adalah.

- 1) Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal.
- 2) Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi ditemukan korelasi dengan variabel bebas atau tidak. Jika hasil menunjukkan adanya korelasi, maka dalam persamaan regresi yang diuji terdapat masalah multikolinieritas. Dalam hal ini, analisis nilai *tolerance* dan VIF (*varian Inflation Factor*) dapat dilakukan untuk mengetahui apa saja gejala multikolinieritas. Jika dalam pengujian ditemukan nilai VIF  $> 10$  dengan tingkat toleransi 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang diuji terdapat multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan salah satu asumsi dalam model regresi linier. Uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu untuk mengetahui apakah persamaan regresi ada atau tidak autokorelasi akan digunakan pendekatan Durbin Watson (DW) test. Adapun kaidah yang digunakan untuk mengetahui model tersebut terjadi atau tidak adanya korelasi serial antara error term adalah nilai DW lebih besar daripada  $D_u$  atau lebih kecil dari  $4 - D_{u+}$  berdasarkan pernyataan ini maka kriteria uji Durbin Watson menurut Sugiyono dan Susanto (2015:333).

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi perbedaan atau ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika hasil yang ditunjukkan berbeda, maka diduga terdapat heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan membuat aluran

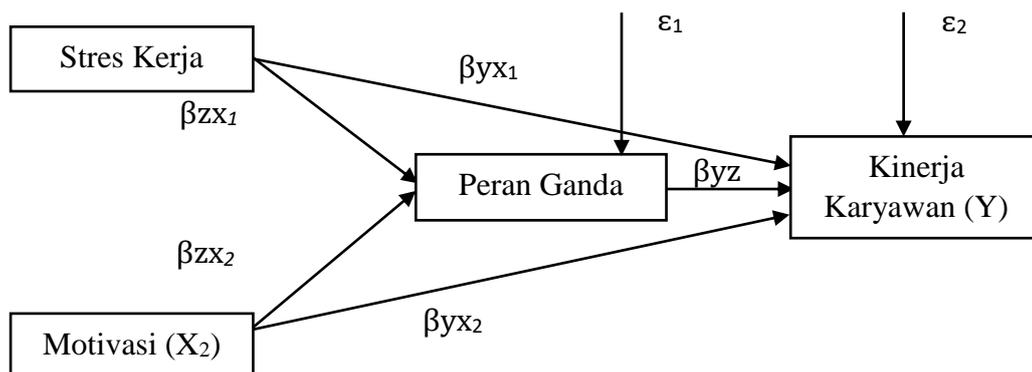
sebaran (*Scatterplot*) antara nilai prediksi dengan residual dari variabel terikat yang sebelumnya sudah di standarisasi. Jika diketahui terdapat pola tertentu seperti melebar, menyempit, atau bergelombang maka hal tersebut mengindikasikan adanya heterokedastisitas.

### 3.7.2 Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2014:297).

Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel yang akan di analisis berbentuk linier, aktif dan kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat pada jalur kausal atau sebab akibat searah.



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

$$Z = \beta_{zx1} + \beta_{zx2} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y = \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yz} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

#### Keterangan

- $x_1$  : Stres kerja  
 $x_2$  : Motivasi  
 $Y$  : Kinerja Karyawan  
 $Z$  : Peran Ganda  
 $\beta$  : Koefisien Variabel Bebas  
 $\varepsilon_1, \varepsilon_2$  : Variabel Pengganggu

#### 3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, Imam, 2005, 83)

#### 3.7.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software spss versi 21.0. adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2013:214) adalah sebagai berikut:

$$t = (r\sqrt{(n - 2)})/\sqrt{(1 - r^2)}$$

#### Keterangan:

- $t$  : Uji signifikan Korelasi  
 $n$  : Jumlah sampel  
 $r$  : Hasil Korelasi  
 $r^2$  : Koefisien determinasi

Kriteria pengujian:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan dengan derajat keyakinan digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$   $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya variabel bebas berpengaruh tidak signifikan dengan keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  (Pengukuran Menggunakan Aplikasi SPSS 21).

## **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Responden**

Karyawan Yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu karyawan wanita bagian produksi (sortasi) tembakau pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yaitu sebanyak 398. Data frekuensi Umur, Alamat diambil dari 80 Responden yaitu Karyawan Bagian Produksi (sortasi). Jumlah tersebut berdasarkan perhitungan sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

#### **4.1.1 Usia**

Deskripsi responden atau karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Frekuensi Usia

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>jumlah Karyawan Wanita Bagian Produksi</b>
27 - 30	2
31 - 34	3
35 - 38	9
39 - 42	14
43 - 46	14
47 - 50	21
51 - 55	17
<b>Jumlah</b>	80

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 karyawan berada pada rentang 27 sampai 30 tahun. Pada rentang usia 31 sampai 34 tahun berjumlah 3 karyawan. Pada rentang usia 35 sampai 38 tahun berjumlah 9 karyawan. Pada rentang usia 39 sampai 42 tahun berjumlah 14 karyawan. Pada

rentang usia 43 sampai 46 tahun berjumlah 14 karyawan. Pada rentang antara 47 sampai 50 sebanyak 21 karyawan. Pada rentang antara 51 sampai 55 sebanyak 17.

#### 4.1.2 Alamat

Deskripsi responden atau Karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Berdasarkan Alamat dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Frekuensi Alamat

Alamat Karyawan (Kelurahan)	Karyawan Wanita Bagian Produksi (Sortasi)				Jumlah
	Alamat (Kecamatan)				
	A	B	C	D	
Ajung Wetan	18				18
Ajung Kulon	17				17
Kidul Besuk	8				8
Sumuran	6				6
Krajan, Ajung	3				3
Klompangan	2				2
dawuhan	1				1
Curah kates	1				1
Gemuk Kerang	2				2
Wirowongso	4				4
Kawangrejo		10			10
Karanganyar			1		1
Kranjingan				4	4
Gemuk Bago			2		2
Muktisari			1		1
Jumlah	62	10	4	4	80

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 3)

Keterangan Alamat (Kecamatan) :

A = Kecamatan Ajung

B = Kecamatan Mumbulsari

C = Kecamatan Tegal Besar

D = Kecamatan Summersari

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Ajung berjumlah 62 karyawan yang terbagi dalam 10

desa antara lain Ajung Wetan, Ajung Kulon, Kidul Besuk, Sumuran, Ajung Krajan, Klompangan, Dawuhan, Curah Kates, Gumuk Kerang Wirowongso. Jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Mumbulsari berjumlah 10 karyawan terdapat pada 1 desa yaitu desa Kawangrejo. Jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Tegal Besar berjumlah 4 karyawan terdapat pada 3 desa yaitu desa Karanganyar, Gumuk Bago, Muktisari. Jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Sumpalsari berjumlah 4 karyawan terdapat pada 1 desa yaitu desa Kranjingan.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan suatu instrument. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan data yang merupakan jawaban dari 80 responden melalui kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-Tabel	keterangan
Stress kerja (X1)	X1.1	0.701	0.220	Valid
	X1.2	0.833	0.220	Valid
	X1.3	0.869	0.220	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.635	0.220	Valid
	X2.2	0.748	0.220	Valid
	X2.3	0.629	0.220	Valid
Peran Ganda (Z)	Z1	0.833	0.220	Valid
	Z2	0.292	0.220	Valid
	Z3	0.656	0.220	Valid
	Z4	0.680	0.220	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.918	0.220	Valid
	Y2	0.815	0.220	Valid
	Y3	0.859	0.220	Valid

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk variabel stress kerja, motivasi, peran ganda dan kinerja memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel sebesar 0.220 sehingga dapat dinyatakan item-item pertanyaan pada instrument (kuesioner) penelitian tersebut bersifat valid sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data. Hasil pengujian validitas instrument penelitian selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas pada kuesioner tersebut selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat ke konsistenan suatu instrument penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2014). Menurut Sujarweni (2015:192) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Item	Keterangan
0.812	0.60	14	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 dan melebihi dari 0,60 maka instrument penelitian tersebut bersifat reliabel.

#### 4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Model regresi linier berganda dapat disebut model yang baik jika telah memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi multikolinieritas, auto korelasi, dan heteroskedastisitas.

##### a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan

mendasarkan pada uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan nilai P 2 sisi (two tailed). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Rangkuman hasil uji normalitas sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08103450
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.078
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig 2 tailed) sebesar 0.690. Maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal karena nilai signifikansi dengan 2 sisi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan data dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan atau interkorelasi (hubungan yang kuat) variabel independen dalam satu model. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan mengukur nilai VIF. Jika VIF dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Status Kesimpulan
Stress kerja (X1)	1.339	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X2)	1.473	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Peran Ganda (Z)	1.625	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui hasil perhitungan VIF berada diantara 1-10, maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson ( $d_l$  dan  $d_u$ ). Kriteria jika  $d_u < d$  hitung  $< 4 - d_u$  maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 <sup>a</sup>	.439	.417	1.102	1.883

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.7 Nilai Durbin Watson tabel dilihat pada tabel Durbin Watson ( $k, n$ ) jadi (3,80) ( $k$  adalah jumlah variabel independen dan  $n$  adalah jumlah responden) diperoleh nilai  $d_u$  dan  $d_l$  maka nilai  $d_u$  dan  $d_l$  adalah 1.715 dan 1.560. Maka nilai autokorelasi diantara  $1.715 < 1.883 < 2.285$  jadi pada data penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

#### d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi

heteroskedastisitas berdasarkan uji glejser dengan kriteria jika nilai signifikansi atau nilai sig.  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.8 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser.

Tabel 4.8 hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Status Kesimpulan
Stress kerja (X1)	0.627 $> 0.05$	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0.212 $> 0.05$	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Peran Ganda (Z)	0.232 $> 0.05$	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05 maka dapat dikatakan data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel – variabel bebas (variabel stres kerja (X1), motivasi (X2), peran ganda (Z) menjelaskan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan (Ghozali, imam, 2009). Perhitungan nilai *Adjusted R square* dapat dilakukan menggunakan program SPSS 21 yang dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.439	.417	1.102

a. Predictors: (Constant), TOTAL.Z, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 7)

Dari tabel 4.6 didapat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,417 atau 41,7%. Maka hal ini berarti variabel bebas dan variabel intervening yaitu

stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), peran ganda (Z) secara keseluruhan mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 41,7%, sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk nilai R yaitu sebesar 0.662<sup>a</sup> artinya korelasi atau hubungan antara variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), peran ganda (Z) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.662. Koefisien korelasi menunjukkan angka sebesar 0.662 maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel bebas dan variabel intervening terhadap variabel terikat kuat karena berada pada rentang angka antara 0.60 – 0.799

Tabel 4.10 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
<b>0.60 – 0.799</b>	<b>Kuat</b>
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2009)

#### 4.2.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Setelah dilakukan uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Pada bagian ini menguraikan setiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Setiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari tiap variabel. Berikut hasil dari analisis jalur pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur

No	Jalur	B	Beta (Koeff. Jalur)	t hitung	t tabel	sig	$\alpha$
	(Constant)	3.582					
1	Stres Kerja – Peran Ganda (X1-Z)	0.338	0.315	3.245	1.991	0.002	0.05
2	Motivasi – Peran Ganda (X2-Z)	0.570	0.426	4.388	1.991	0.000	0.05
	(Constant)	1.411					
3	Stres Kerja - Kinerja (X1-Y)	0.693	0.586	5.890	1.991	0.000	0.05
4	Motivasi – Kinerja (X2-Y)	0.440	0.299	2.868	1.991	0.005	0.05
5	Peran Ganda – Kinerja (Z-Y)	-0.203	-0.184	-1.680	1.991	0.097	0.05
6	Stres Kerja – Peran Ganda – Kinerja (X1-Z- Y)	-	-0.057	-	-	-	-
7	Motivasi – Peran Ganda – Kinerja (X2-Z - Y)	-	-0,078	-	-	-	-

Sumber: Data Diolah 2020 (Lampiran 8)

Berdasarkan koefisien jalur pada tabel 4.11, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Z = 3.582 + 0.338X_1 + 0.570X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

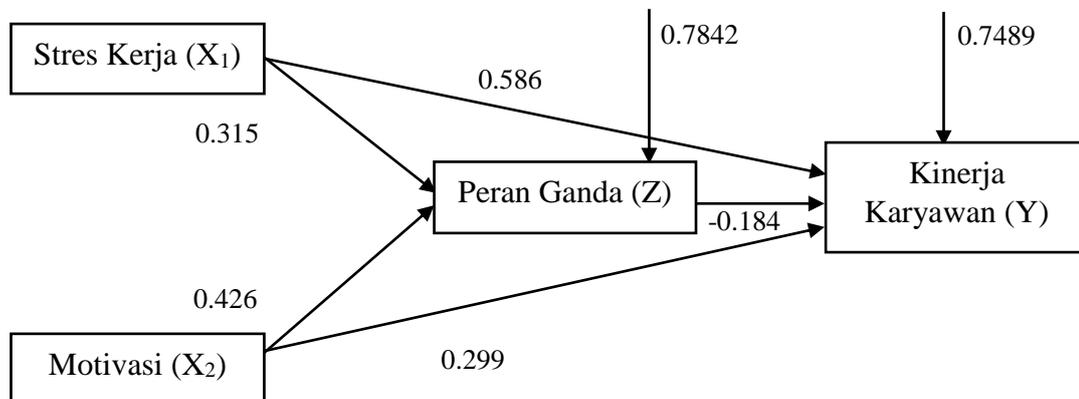
$$Y = 1.411 + 0.693X_1 + 0.440X_2 - 0.203Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Setelah dibakukan

$$Z = 0.315X_1 + 0.426X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y = 0.586X_1 + 0.299X_2 - 0.184Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Setelah dilakukan analisis jalur, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dan perhitungan koefisien jalur. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial dengan menggunakan tabel distribusi t pada nilai  $\alpha=5\%$ . Berdasarkan tabel 4.11 berikut hasil uji hipotesis dan perhitungan koefisien jalurnya.



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Tabel 4.11

- a. Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Peran Ganda (Z)

Koefisien Jalur = 0.315 → 31.5%

$T_{hitung} = 3.245 > t_{tabel} = 1.991$  → Berpengaruh

$Sig = 0.002 < \alpha = 0.05$  → signifikan

Variabel stres kerja terhadap peran ganda diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.315,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.245 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.002 < 0.05$  maka hipotesis diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peran ganda karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Peran Ganda (Z)

Koefisien Jalur = 0.426 → 42.6%

$T_{hitung} = 4.388 > t_{tabel} = 1.991$  → Berpengaruh

$Sig = 0.000 < \alpha = 0.05$  → signifikan

Variabel motivasi kerja terhadap peran ganda diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.426,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.388 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap peran ganda karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

c. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Jalur = 0.586 → 58.6%

$T_{hitung} = 5.890 > t_{tabel} = 1.991$  → Berpengaruh

$Sig = 0.000 < \alpha = 0.05$  → signifikan

Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.586,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.890 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

d. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Jalur = 0.299 → 29.9%

$T_{hitung} = 2.868 > t_{tabel} = 1.991$  → Berpengaruh

$Sig = 0.002 < \alpha = 0.05$  → signifikan

Variabel motivasi kerja terhadap peran ganda diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.299,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.868 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.002 < 0.05$  maka hipotesis diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

e. Pengaruh Peran Ganda (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Jalur = -0.184 → 18.4%

$T_{hitung} = -1.680 < t_{tabel} = 1.991$  → Tidak Berpengaruh

$Sig = 0.097 < \alpha = 0.05$  → Tidak Signifikan

Variabel peran ganda terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar -0.184,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1.680 < 1.991$ ) dan signifikansi  $0.097 > 0.05$  maka hipotesis ditolak, yang berarti stres kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap peran ganda karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

- f. Pengaruh Stres Kerja (X1) melalui Peran Ganda (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Stres Kerja melalui peran ganda terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai secara tidak langsung (indirect) -0.057 maka dapat diartikan pengaruh tidak langsung variabel stres kerja melalui peran ganda terhadap kinerja karyawan -5.7%.

- g. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) melalui Peran ganda (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Motivasi melalui peran ganda terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai secara tidak langsung (indirect) -0.078 maka dapat diartikan pengaruh tidak langsung variabel stres kerja melalui peran ganda terhadap kinerja karyawan -7.8%.

### 4.3 Pembahasan

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian yang berjudul ” Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi Dengan Peran Ganda Sebagai Variabel Intervening di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember” diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = 3.582 + 0.338X_1 + 0.570X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y = 1.411 + 0.693X_1 + 0.440X_2 - 0.203Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Setelah dibakukan

$$Z = 0.315X_1 + 0.426X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y = 0.586X_1 + 0.299X_2 - 0.184Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) maka nilai peran ganda (Z) adalah 3.582 pada persamaan 1 sedangkan pada persamaan 2 bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan peran ganda (Z), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah 1.411.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan peran ganda (Z) mampu mempengaruhi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS 21 didapat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.417 atau 41,7% hal ini berarti bahwa variabel bebas secara keseluruhan mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 58.3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini.

#### 4.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Peran Ganda

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dalam uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap peran ganda karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.315,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.245 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.002 < 0.05$  maka Hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan stres kerja karyawan bukan hanya berasal dari pekerjaannya saja melainkan juga peran sebagai ibu rumah tangga. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan wanita bagian produksi tersebut akan membawa dampak pada peran sebagai ibu rumah tangga seperti halnya berkurangnya waktu untuk keluarga, kondisi tubuh yang terbebani dengan kelelahan yang bertambah.

#### 4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peran Ganda

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dalam uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap peran ganda karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong

Gayasan Jember diperoleh nilai ( $\beta$ ) sebesar 0.426,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.388 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka Hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan bukan hanya berasal dari pekerjaannya saja melainkan juga peran sebagai ibu rumah tangga. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan wanita bagian produksi tersebut akan membawa dampak pada peran sebagai ibu rumah tangga seperti halnya mencukupi kebutuhan sehari – hari dan rasa aman ketika bekerja, kepercayaan dan kerjasama tim yang kurang sesuai dengan keinginan para karyawan apabila terjadi kesalahan akan juga memiliki dampak terhadap motivasi karyawan yang mempengaruhi peran ganda di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

#### 4.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dalam uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ( $\beta$ ) sebesar 0.586,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.890 > 1.991$ ) dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka Hipotesis diterima. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan terhadap stres kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2000:157) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak stabil, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunarifah (2012) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kebun Agong Malang. Nur (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran,

Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda.

#### 4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dalam uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap peran ganda diperoleh nilai ( $\beta$ ) yaitu 0.299,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar (2.868 > 1.991) dan signifikansi  $0.005 < 0.05$  maka Hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini disebabkan terdapat dorongan dari perusahaan, pimpinan dan rekan kerja yang menjadi tolak ukur meningkatkan kinerja karyawan, dan faktor – faktor yang lainnya seperti untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari, merasa aman dan terlindungi oleh asuransi yang diberikan oleh perusahaan meliputi BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadiro (2015) Pengaruh komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Jember. Novela (2015) Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan.

#### 4.3.5 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dalam uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan variabel. Dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa peran ganda memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka kinerja semakin buruk, demikian pula sebaliknya. Beban peran ganda yang dialami oleh para Karyawan wanita bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas baik sebagai ibu rumah tangga atau sebagai karyawan. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda tergolong rendah sehingga terbukti dari hasil penelitian variabel kinerjanya baik. Konflik peran ganda merupakan cerminan dari keinginan seseorang yang tidak kompatibel baik peran tunggal ataupun peran ganda yang dapat memicu reaksi emosi yang negatif karena adanya anggapan ketidakmampuan tersebut masih efektif dalam pekerjaannya (Safaria et al., 2011). Pernyataan ini dikonfirmasi dari hasil temuan penelitian ini, dengan kata lain konflik peran ganda mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat konflik peran yang rendah tentunya akan memiliki kinerja yang semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa konflik peran berhubungan negatif terhadap kinerja (Ahmed et al., 2013; Tewal dan Florensia 2014).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tiara Dhinar Kusumawardani *at al.* (2014) Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. Pramesthi (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda, kompensasi dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada Bobbin PTPN X Jember.

## **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh data hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, menunjukkan bahwa:

1. Variabel Stres Kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap Peran Ganda (Z) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
2. Variabel Motivasi Kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap Peran Ganda (Z) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
3. Variabel Stres Kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
4. Variabel Motivasi Kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
5. Variabel Peran Ganda (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian tersebut dapat disarankan bahwa:

1. Bagi perusahaan, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengurangi stres kerja karyawan dengan cara memotivasi para karyawan yang berperan ganda sebagai karyawan serta sebagai ibu rumah tangga yang akan berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada perusahaan yang sama sebaiknya meneliti faktor – faktor lain selain faktor – faktor yang diteliti oleh peneliti saat ini seperti lingkungan kerja, teknologi kepemimpinan,

kompetensi, selain itu juga sebaiknya meneliti pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel karena pada penelitian ini hanya meneliti pengaruh langsung antar variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Analisa LW. 2011. Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semarang (ID): Universitas Diponegoro
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- . 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Difayoga, R. dan A. Yuniawan. 2015. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Undip*. 4(2010):1–10.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N.J (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Vol.10 No.1*, 76-86.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusumawardani, T. D., Supriyanto, dan S. S. Utami. 2014. Pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan pt air mancur di wonogiri. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 14(2):230–241.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H.H. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur, I. R., T. Hidayati, dan S. Maria. 2016. Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. 8(1):1–18.
- Pramesthi. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda, kompensasi dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada Bobbin PTPN X Jember. Hal 351-361.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, Sthepen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi* (Edisi 12 Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- . 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- . 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Umar, H. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Utama
- Widoyoko, 2017. *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Yunarifa, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebun Agung Malang

## **Lampiran 1. Gambaran Umum Perusahaan**

### **Sejarah Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara X bergerak dibidang usaha industri gula dan tembakau. Di dalam menjalankan operasional perusahaan dibidang industri gula dan tembakau, perusahaan melakukan penjualan melalui persaingan bebas dan terkoordinir. Disamping bisnis utama tersebut diatas, PTPN X memiliki anak perusahaan dalam industri karung plastik, rumah sakit serta industri bioethanol, PTPN X juga bekerja sama dengan mitra strategis pada industri Edamame dan Okra.

PT Perkebunan Nusantara X yang berkantor pusat (Kantor Direksi) di Jalan Jembatan Merah No. 3-11 Surabaya, Mengusahakan 11 unit Pabrik Gula, 3 unit Kebun Tembakau dan 4 anak perusahaan (PT Dasaplast Nusantara, PT Energi Agro Nusantara, PT Nusantara Medika Utama dan Mitratani Dua Tujuh).

PT Perkebunan Nusantara X (Persero) didirikan dengan akte Notaris Harun Kamil, SH No. 43 tanggal 11 maret 1996 di Jakarta, berdasarkan peraturan Pemerintah No.15 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan PT Perkebunan XIX (persero) Klaten, PT. Perkebunan XIX-XXII (Persero) Surabaya dan PT. Perkebunan XXVII (Persero) Jember menjadi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero).

Eks. PT. Perkebunan XXVII (persero) Jember memiliki lahan HGU di kebun Ajong Gayasan yang dalam riwayatnya dahulu adalah milik perusahaan Belanda yang diambil alih pemerintah Indonesia, dengan riwayat yang disajikan pada tabel

Tabel Riwayat PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)

No	Dasar Hukum	Keterangan Mengenai SK
1	Undang-undang No. 86/1958 tgl. 27 Desember 1958 LN. 162/1958 jo 4/1959 LN. 7/1959	Undang-undang nasionalisasi perusahaan – perusahaan milik Belanda yang berada di wilayah RI Perusahaan Pertanian / Perkebunan Tembakau Milik Belanda diikutkan Nasionalisasi.
2	Peraturan Pemerintah (PP) No. 173/1961 LN. 198/1961	Peraturan Pemerintah tentang Pembentukan Perusahaan Perkebunan Negara Kesatuan Jatim (PPN Baru Jatim IX)
3	Peraturan Pemerintah (PP) No. 30/1963 tanggal 22 Mei 1963 LN. 51/1963	Peraturan Pemerintah tentang Pembentukan Perusahaan Perkebunan (Negara) Tembakau V dan VI (PTPN V dan VI).
4	Peraturan Pemerintah (PP) No. 14/1968 LN. 23/1968 XXVII	Peraturan Pemerintah tentang Pendirian Pembentukan Perusahaan Perkebunan (Negara). Penggabungan V dan VI (PTPN V dan VI).
5	Peraturan Pemerintah (PP) No. 7/1972 tanggal 22 februari 1972	Pengalihan bentuk PNP XXVII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) 1972 PT. Perkebunan XXVII.
6	Peraturan Pemerintah (PP) No. 15/1996 tanggal 14 februari 1996	Peraturan Pemerintah tentang peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan XXI-XXII, dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan XXVII (Persero) menjadi PTP. Perkebunan Nusantara X

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan merupakan salah satu unit usaha strategis tembakau dari PTPN X (Persero) yang terletak di jember, dengan jenis tembakau besuki Na Oogst. Tembakau Besuki Na Oogst pertama kali dirintis oleh G. BIRNEE bekerjasama dengan Mr. C. SANDERBERG dan Ad. Van GENEP dari Belanda, mereka bertiga mendirikan Perkebunan Tembakau dengan nama LAND BOUW MAATSCHAPP OUD DJEMBER (LMOD), yang sukses mengeksport secara besar besaran tembakau Besuki Na Oogst pada tahun 1859.

Kesuksesan pemasaran tembakau tersebut ke pasar Internasional, banyak menarik minat pengusaha Belanda yang akhirnya pada tahun 1950 mendirikan Yayasan Perkebunan Rakyat Indonesia (YAPERRIN) yang dapat bertahan sampai

tahun 1957, sebab pada tahun 1958 terbit Undang-Undang No. 86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi perusahaan perusahaan milik Belanda menjadi Perusahaan Perkebunan Negara Kesatuan Jatim IX (PPN Baru Jatim IX), Perkembangan selanjutnya PPN Baru Jatim IX pada tahun 1963 berubah menjadi Perusahaan Perkebunan Negara Tembakau V dan tahun 1968 menjadi perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XXVII pada tahun 1972.

Resrukturisasi BUMN sektor perkebunan pada tahun 1996, kembali merubah PT. Perkebunan XXVII menjadi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan akta Pendirian No. 43 tanggal 11 Maret 1996 dihadapan notaris Harun Kamil, SH yang meliputi PTP XIX, PTP XXI – XXII dan PTP XXVII sampai dengan Sekarang.

### **Lokasi Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember berlokasi di Jalan MH. Tamrin No.143 Ajung, Kabupaten Jember 68175.

### **Visi dan Misi Perusahaan**

#### **a. Visi Perusahaan**

“Menjadi perusahaan agroindustri terkemuka yang berwawasan lingkungan”

#### **b. Misi Perusahaan**

1. Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional dan berwawasa dan lingkungan.
2. Berkomitmen menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha melalui optimalisasi dan efisiensi di segala bidang.
3. Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan stakeholder melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama tim serta organisasi yang professional.

### Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang yang tepat. Dengan demikian diharapkan akan tercipta kedisiplinan bagi karyawan dan pengawasan terhadap karyawan lebih mudah dilaksanakan.

Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan kekuasaan tertinggi berada pada General Manager kebun tembakau. Dimana General Manager Kebun Tembakau membawahi beberapa manajer yaitu manajer keuangan dan umum, manajer tanaman bawah naungan wilayah1, manajer bawah naungan wilayah 2, manajer tanaman NO, manajer pengolahan tembakau naungan dan NO, serta manajer quality kontrol. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan dapat dilihat pada gambar 4.1:

### Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan mengenai jam kerja karyawan yaitu terdiri dari tiga bagian dapat dilihat pada tabel jam kerja karyawan

Tabel Jam Kerja Karyawan

JAM KERJA		
SENIN S/D KAMIS	JUM'AT	SABTU
07.30 – 12.00	07.30	07.30 – 13.00
ISTIRAHAT	ISTIRAHAT	
12.00-12.30	11.30 – 12.30	
12.30 – 15.00	12.30 – 15.00	

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember

Perusahaan juga memberi toleransi kepada tenaga kerja yang tidak masuk (izin) ataupun yang terlambat datang ke tempat kerja namun dengan alasan dan bukti surat yang jelas.

**Sistem Gaji Karyawan**

Sistem gaji yang diterima karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajung Gayasan Jember berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Gaji yang diterima karyawan tetap diatas UMR Jember dengan ketentuan Direksi yang berdasarkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) sesuai dengan golongan masing - masing karyawan tetap yang ada di perusahaan. Karyawan juga telah mendapatkan berbagai macam kompensasi seperti insentif, fasilitas perusahaan, serta tunjangan.

## Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

## KUESIONER

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN PRODUKSI DENGAN  
PERAN GANDA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X AJONG  
GAYASAN JEMBER**



**Interviewer** : Muhammad Syukron Makmun  
Politeknik Negeri Jember  
Telp. 085806877563

**Tgl Wawancara** : \_\_\_\_\_

---

**Identitas Responden**

- Nama : \_\_\_\_\_
- Umur : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin : Wanita
- Alamat : \_\_\_\_\_

Kuisisioner ini ditujukan kepada karyawan wanita bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan untuk dipergunakan sebagai penelitian mengenai pengaruh stress kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi dengan peran ganda sebagai variabel intervening di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan. Demi kelancaran penelitian, dimohon agar kuisisioner ini dapat diisi dengan sebaik-baiknya.

### PETUNJUK PENGISIAN

- Pernyataan berikut ini mohon di jawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
- Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang dipilih sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia.
- Apabila ada pernyataan yang kurang jelas atau tidak dipahami, dapat ditanyakan pada peneliti.

#### Stres Kerja (X1)

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Stres Kerja**.

Mohon Ibu/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (Tiga) butir pernyataan sesuai dengan persepsi Ibu/Saudari dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.

SS	S	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya merasa kelelahan dalam bekerja saat beban kerja yang dilakukan berlebih.				
2.	Saya merasa cemas jika pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.				
3.	Saya sering tidak hadir saat pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.				

<b>Motivasi (X2)</b>
----------------------

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan <b>Motivasi</b> .
---

Mohon Ibu/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (Tiga) butir pernyataan sesuai dengan persepsi Ibu/Saudari dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.
--

<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya merasa cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari jika bekerja di perusahaan ini.				
2.	Saya merasa aman dan terlindungi terhadap asuransi dan tunjangan yang diberikan perusahaan.				
3.	Saya mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan.				

<b>Peran Ganda (Z)</b>
------------------------

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Peran Ganda**.

Mohon Ibu/Saudari memberikan tanggapan terhadap 4 (Empat) butir pernyataan sesuai dengan persepsi Ibu/Saudari dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.

<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya merasa tertekan dengan target pekerjaan yang harus saya selesaikan.				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan mengurangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga.				
3.	Banyaknya pekerjaan membatasi peran saya sebagai ibu rumah tangga.				
4.	Saya merasa kurang bisa membagi waktu dengan keluarga karena rasa lelah setelah bekerja				

<b>Kinerja (Y)</b>
--------------------

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan **Kinerja**.

Mohon Ibu/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (tiga) butir pernyataan sesuai dengan persepsi Ibu /Saudari dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.

<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>			
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik.				
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
3.	Saya mengutamakan kerja sama tim dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan.				

### Lampiran 3. Data Responden

NO	Nama Responden	Umur	Alamat
1	Sumiati	52	Dusun Ajung Wetan RT. 001/RW. 017 Ajung
2	Suwartini	50	Dusun Ajung Kulon RT. 004/RW. 019 Ajung
3	Yusro	52	Dusun Kidul Besuk RT. 001/RW. 020 Ajung
4	Tima	47	Dusun Kidul Besuk RT. 001/RW. 001 Ajung
5	Asyati	55	Dusun Kidul Besuk RT. 002/RW. 001 Ajung
6	Hotija	43	Jl. MH Tamrin No.09 Dusun Ajung Wetan RT. 001/RW. 017 Ajung
7	Titin Hariani	43	Dusun Sumuran RT. 001/RW. 022 Ajung
8	Siti Maryam	47	Dusun Ajung Wetan RT. 004/RW. 016 Ajung
9	Anik	44	Dusun Ajung Wetan RT. 002/RW. 016 Ajung
10	Asmayati	36	Dusun Ajung Wetan RT. 004/RW. 017 Ajung
11	Rofiatius	34	Dusun Ajung Wetan RT. 002/RW. 016 Ajung
12	Sulima	47	Dusun Ajung Wetan RT. 001/RW. 019 Ajung
13	Maryani	52	Jl. MH Tamrin RT. 004/RW. 002 Kranjingan Sumbersari
14	Sulastri	36	Jl. M Yamin Karang Anyar RT. 003/RW. 015 Tegal Besar
15	Mistina	47	Dusun Ajung Wetan RT. 004/RW. 017 Ajung
16	Sari'ah	46	Dusun Limbungsari RT. 002/RW. 016 Ajung
17	Rusmiati	43	Dusun Limbungsari RT. 003/RW. 001 Ajung
18	Maimunah	45	Dusun Ajung Wetan RT. 003/RW. 017 Ajung
19	Romyani	42	Dusun Sumuran RT. 004/RW. 022 Ajung
20	Rofaiyah	37	Dusun Ajung kulon RT. 004/RW. 011 Ajung
21	Rohema	43	Dusun Krajan RT. 001/RW. 019 Ajung
22	Sri Wati	52	Dusun Ajung kulon RT. 003/RW. 010 Ajung
23	Mujawanah	27	Dusun Krajan RT. 002/RW. 009 Ajung
24	Sidun	47	Dusun Ajung Kulon RT. 003/RW. 003 Ajung
25	Maimuna	51	Dusun Ajung Kulon RT. 004/RW. 011 Ajung
26	Sumiati	38	Dusun Ajung Kulon RT. 002/RW. 012 Ajung
27	Ernawati	44	Dusun Limbungsari RT. 001/RW. 018 Ajung
28	Hariyati	47	Dusun Ajung Kulon RT. 001/RW. 012 Ajung
29	Astuti	45	Dusun Krajan RT. 002/RW. 009 Ajung
30	Suwatik	52	Dusun Ajung Kulon RT. 004/RW. 012 Ajung
31	Mani	38	Dusun Kidul Besuk RT. 002/RW. 021 Ajung
32	Mistani	38	Dusun Ajung Wetan RT. 004/RW. 017 Ajung
33	Siti Fadilah	51	Dusun Limbungsari RT. 003/RW. 018 Ajung
34	Hamida	42	Dusun Gumuk Kerang RT. 005/RW. 014 Ajung
35	Hartiwi	33	Dusun Limbungsari RT. 001/RW. 018 Ajung
36	Fitria	49	Dusun Ajung Wetan RT. 004/RW. 017 Ajung
37	Niti	42	Dusun Limbungsari RT. 002/RW. 018 Ajung
38	Muti'ah	34	Dusun Ajung Wetan RT. 003/RW. 016 Ajung
39	Buyati	53	Dusun Ajung Kulon RT. 001/RW. 012 Ajung
40	Misnaya	53	Dusun Ajung Kulon RT. 002/RW. 011 Ajung

NO	Nama Responden	Umur	Alamat
41	Liya	48	Dusun Limbungsari RT. 001/RW. 001 Ajung
42	Supiati	55	Dusun Sumuran RT. 003/RW. 012 Klompangan Ajung
43	Kartini	48	Dusun Besuk RT. 003/RW. 013 Wirowongso Ajung
44	Suryama	40	Dusun Ajung Kulon RT. 003/RW. 012 Ajung
45	Miskati	46	Dusun Kidul Besuk RT. 002/RW. 021 Ajung
46	Tatik	50	Dusun Limbungsari RT. 001/RW. 001 Ajung
47	Misyati	52	Dusun Curah Kates RT. 001/RW. 026 Ajung
48	Isnawati	44	Dusun Ajung Wetan RT. 003/RW. 016 Ajung
49	Iyem	53	Dusun Besuk RT. 003/RW. 009 WirowongsoAjung
50	Rahmati	35	Dusun Kidul Besuk RT. 002/RW. 020 Ajung
51	Misna	39	Dusun Gumuk Kerang RT. 001/RW. 015 Ajung
52	Maryani	50	Dusun Besuk RT. 004/RW. 013 WirowongsoAjung
53	Sulasih	55	Dusun Sumuran RT. 003/RW. 023 Ajung
54	Seniwati	48	Dusun Sumuran RT. 003/RW. 012 Klompangan Ajung
55	Daniati	42	Dusun Ajung Kulon RT. 002/RW. 012 Ajung
56	Sira	47	Dusun Dawuhan RT. 003/RW. 008 Ajung
57	Isa	46	Dusun Limbungsari RT. 002/RW. 018 Kawangrejo Mumbulsari
58	Asmiati	53	Jl. MH Thamrin Ling Gumuk Bago RT. 002/RW. 020 Tegal Besar
59	Susyati	39	Dusun Ajung Kulon RT. 002/RW. 001 Ajung
60	Holip	43	Dusun Kidul Besuk RT. 002/RW. 021 Ajung
61	Buati	42	Dusun Limbungsari RT. 001/RW. 018 Ajung
62	Sumarti	35	Dusun Ajung Kulon RT. 005/RW. 012 Ajung
63	Zaenab	40	Dusun Gumuk Kerang RT. 001/RW. 015 Ajung
64	Sunarsih	40	Dusun Sumuran RT. 003/RW. 023 Ajung
65	Wakia	48	Dusun Limbungsari RT. 001/RW. 016 Ajung
66	Asfiyah	38	Dusun Limbungsari RT. 002/RW. 001Ajung
67	Armidi	49	Jl. Basuki Rahmad 158 Ling Gladak Pakem RT. 003/Rw. 003 Kranjangan Sumbersari
68	Murtini	41	Jl. MH Thamrin 96 Ling Gladak Pakem RT. 002/RW. 001 Kranjangan Sumbersari
69	Susiati	52	Jl. MH Thamrin Ling Gumuk Bago RT. 001/RW. 020 Tegal Besar
70	Sumiarsih	50	Jl. MH Thamrin RT. 002/RW. 001 Kranjangan Sumbersari
71	Saimah	43	Jl. Basuki Rahmad GG Remaja Ling Muktisari RT. 001/Rw. 022 Tegal Besar
72	Sama	50	Dusun Ajung KulonRT. 002/RW. 011 Ajung
73	Naimah	50	Dusun Besuk RT. 004/RW. 013 Wirowongso Ajung
74	Nima	47	Dusun Kiduk Besuk RT. 001/RW. 0121 Ajung
75	Suwami	42	Dusun Ajung Kulon RT. 004/RW. 010 Ajung
76	Mila	55	Dusun Ajung Kulon RT. 004/RW. 0170Ajung
77	Musrifah	47	Dusun Ajung Wetan RT. 001/RW. 002 Ajung
78	Hotija	40	Dusun Ajung Wetan RT. 002/RW. 016 Ajung
79	Sumiati	30	Dusun Ajung Wetan RT. 002/RW. 016 Ajung
80	Riniati	42	Dusun Ajung Kulon RT. 003/RW. 011 Ajung

#### Lampiran 4. Rekapitulasi Data Responden

NO	Nama Responden	Stres kerja (X1)			Total X1	Motivasi (X2)			Total X2	Peran Ganda (Z)				Total Z	Kinerja (Y)			Total Y
		X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3		Z1	Z2	Z3	Z4		Y1	Y2	Y3	
1	Sumiati	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
2	Suwartini	4	3	3	10	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	9
3	Yusro	3	3	2	8	3	2	3	8	2	2	4	2	10	2	3	3	8
4	Tima	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	3	3	13	3	4	4	11
5	Asyati	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9
6	Hotija	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
7	Titin Hariani	4	3	3	10	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	8
8	Siti Maryam	4	3	3	10	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	8
9	Anik	4	3	3	10	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	8
10	Asmayati	4	3	3	10	3	2	3	8	4	4	3	3	14	3	3	3	9
11	Rofiatius	4	3	3	10	3	3	3	9	2	3	4	2	11	3	3	3	9
12	Sulima	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
13	Maryani	4	3	3	10	3	3	4	10	2	3	3	3	11	3	3	3	9
14	Sulastri	3	3	3	9	3	2	4	9	2	2	4	2	10	3	4	3	10
15	Mistina	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	10
16	Sari'ah	3	3	3	9	3	3	4	10	2	4	3	3	12	3	3	3	9
17	Rusmiati	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	9
18	Maimunah	4	4	3	11	3	2	4	9	3	3	4	2	12	4	4	4	12
19	Romyani	4	4	3	11	3	2	4	9	3	3	4	2	12	4	4	4	12
20	Rofaiyah	4	4	3	11	3	2	4	9	2	3	4	2	11	4	4	4	12
21	Rohema	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
22	Sri Wati	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	4	15	3	3	4	10
23	Mujawanah	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
24	Sidun	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	3	3	13	3	3	4	10
25	Maimuna	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
26	Sumiati	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
27	Ernawati	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
28	Hariyati	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
29	Astuti	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
30	Suwatik	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	3	11
31	Mani	4	3	2	9	3	2	3	8	2	3	2	3	10	3	4	4	11
32	Mistani	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9
33	Siti Fadilah	4	3	3	10	3	4	3	10	4	3	4	4	15	4	4	4	12
34	Hamida	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	3	4	11
35	Hartiwi	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	4	13	4	3	4	11
36	Fitria	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	4	13	3	4	3	10
37	Niti	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	12
38	Muti'ah	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	12
39	Buyati	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	4	11
40	Misnaya	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	4	4	4	12

NO	Nama Responden	Stres kerja (X1)			Total X1	Motivasi (X2)			Total X2	Peran Ganda (Z)				Total Z	Kinerja (Y)			Total Y
		X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3		Z1	Z2	Z3	Z4		Y1	Y2	Y3	
41	Liya	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
42	Supiati	4	3	3	10	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	9
43	Kartini	3	3	2	8	3	2	3	8	2	2	4	2	10	2	3	3	8
44	Suryama	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	3	3	13	3	4	4	11
45	Miskati	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9
46	Tatik	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
47	Misyati	4	3	3	10	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	8
48	Isnawati	4	3	3	10	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	8
49	Iyem	4	3	3	10	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	8
50	Rahmati	4	3	3	10	3	2	3	8	4	4	3	3	14	3	3	3	9
51	Misna	4	3	3	10	3	3	3	9	2	3	4	2	11	3	3	3	9
52	Maryani	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
53	Sulasih	4	3	3	10	3	3	4	10	2	3	3	3	11	3	3	3	9
54	Seniwati	3	3	3	9	3	2	4	9	2	2	4	2	10	3	4	3	10
55	Daniati	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	10
56	Sira	3	3	3	9	3	3	4	10	2	4	3	3	12	3	3	3	9
57	Isa	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	9
58	Asmiati	4	4	3	11	3	2	4	9	3	3	4	2	12	4	4	4	12
59	Susyati	4	4	3	11	3	2	4	9	3	3	4	2	12	4	4	4	12
60	Holip	4	4	3	11	3	2	4	9	2	3	4	2	11	4	4	4	12
61	Buati	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
62	Sumarti	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	4	15	3	3	4	10
63	Zaenab	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
64	Sunarsih	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	3	3	13	3	3	4	10
65	Wakia	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
66	Asfiyah	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
67	Armidi	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	3	4	11
68	Murtini	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12
69	Susiati	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12
70	Sumiarsih	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	3	11
71	Saimah	4	3	2	9	3	2	3	8	2	3	2	3	10	3	4	4	11
72	Sama	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9
73	Naimah	4	3	3	10	3	4	3	10	4	3	4	4	15	4	4	4	12
74	Nima	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	3	4	11
75	Suwani	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	4	13	4	3	4	11
76	Mila	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	4	13	3	4	3	10
77	Musrifah	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	12
78	Hotija	4	2	4	10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	12
79	Sumiati	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	4	11
80	Riniati	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	3	14	4	4	4	12

## Lampiran 5. Tabel Distribusi Frekuensi

### 1. Frekuensi Usia

Membuat tabel frekuensi usia karyawan wanita bagian produksi di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan, data terbesar yaitu 55 dan data terkecil yaitu 27 tahun

$$\begin{aligned}
 \text{a. Jumlah Kelas} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 80 \\
 &= 1 + (3,3 \times 1,903) \\
 &= 1 + 6,280 \\
 &= 7,280 = 7
 \end{aligned}$$

### b. Rentang Kelas

Yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah satu.

$$\begin{aligned}
 \text{Jadi} &= 55 - 27 \\
 &= 28 - 1 \\
 &= 29
 \end{aligned}$$

### c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 &= \text{Rentang Kelas} : \text{Jumlah Kelas} \\
 &= 29 : 7 \\
 &= 4,18 = 4
 \end{aligned}$$

### d. Menyusun Interval Kelas dan Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel frekuensi usia karyawan bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Usia (Tahun)	jumlah Karyawan Wanita Bagian Produksi
27 - 30	2
31 - 34	3
35 - 38	9
39 - 42	14
43 - 46	14
47 - 50	21
51 - 55	17
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 karyawan berada pada rentang 27 sampai 30 tahun. Pada rentang usia 31 sampai 34 tahun berjumlah 3 karyawan. Pada rentang usia 35 sampai 38 tahun berjumlah 9 karyawan. Pada rentang usia 39 sampai 42 tahun berjumlah 14 karyawan. Pada rentang usia 43 sampai 46 tahun berjumlah 14 karyawan. Pada rentang antara 47 sampai 50 sebanyak 21 karyawan. Pada rentang antara 51 sampai 55 sebanyak 17.

#### 4.1.2 Alamat

Deskripsi responden atau Karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Berdasarkan Alamat dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Frekuensi Alamat

Alamat Karyawan (Kelurahan)	Karyawan Wanita Bagian Produksi (Sortasi)				Jumlah
	Alamat (Kecamatan)				
	A	B	C	D	
Ajung Wetan	18				18
Ajung Kulon	17				17
Kidul Besuk	8				8
Sumuran	6				6
Krajan, Ajung	3				3
Klompangan	2				2
dawuhan	1				1
Curah kates	1				1
Gumuk Kerang	2				2
Wirowongso	4				4
Kawangrejo		10			10
Karanganyar			1		1
Kranjingan				4	4
Gumuk Bago			2		2
Muktisari			1		1
Jumlah	62	10	4	4	80

Sumber: Data Diolah 2020

Keterangan Alamat (Kecamatan) :

A = Kecamatan Ajung

B = Kecamatan Mumbulsari

C = Kecamatan Tegal Besar

D = Kecamatan Sumbersari

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Ajung berjumlah 62 karyawan yang terbagi dalam 10 desa antara lain Ajung Wetan, Ajung Kulon, Kidul Besuk, Sumuran, Ajung Krajan, Klompangan, Dawuhan, Curah Kates, Gumuk Kerang Wirowongso. Jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Mumbulsari berjumlah 10 karyawan terdapat pada 1 desa yaitu desa Kawangrejo. Jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Tegal Besar berjumlah 4 karyawan terdapat pada 3 desa yaitu desa Karanganyar, Gumuk Bago, Muktisari. Jumlah karyawan wanita bagian produksi (Sortasi) PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada Kecamatan Sumbersari berjumlah 4 karyawan terdapat pada 1 desa yaitu desa Kranjingan.

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Stres Kerja

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.389**	.432**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.389**	1	.588**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.432**	.588**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.701**	.833**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

## Motivasi Kerja

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.291**	.227*	.635**
	Sig. (2-tailed)		.009	.043	.000
	N	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.291**	1	.062	.748**
	Sig. (2-tailed)	.009		.582	.000
	N	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.227*	.062	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.043	.582		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.635**	.748**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

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

## Peran Ganda

		Correlations				
		Z1	Z2	Z3	Z4	TOTAL.Z
Z1	Pearson	1	.339**	.028	.511**	.833**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.002	.805	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Z2	Pearson	.339**	1	-.135	.357**	.576**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.002		.231	.001	.000
	N	80	80	80	80	80
Z3	Pearson	.028	-.135	1	-.230*	.292**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.805	.231		.040	.009
	N	80	80	80	80	80
Z4	Pearson	.511**	.357**	-.230*	1	.680**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.040		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL.Z	Pearson	.833**	.576**	.292**	.680**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

## Kinerja Karyawan

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.615**	.715**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.615**	1	.537**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.715**	.537**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.918**	.815**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.15	12.990	.457	.479	.800
X1.2	39.55	12.276	.533	.693	.793
X1.3	39.58	11.336	.716	.738	.775
X2.1	39.83	13.842	.212	.387	.814
X2.2	40.11	12.253	.439	.729	.801
X2.3	39.45	12.605	.454	.549	.799
Z1	39.85	12.711	.278	.550	.818
Z2	39.88	13.301	.333	.406	.808
Z3	39.55	12.757	.369	.612	.806
Z4	39.98	12.961	.327	.649	.809
Y1	39.60	11.129	.664	.743	.778
Y2	39.49	12.531	.477	.485	.797
Y3	39.40	12.192	.582	.705	.789

## Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

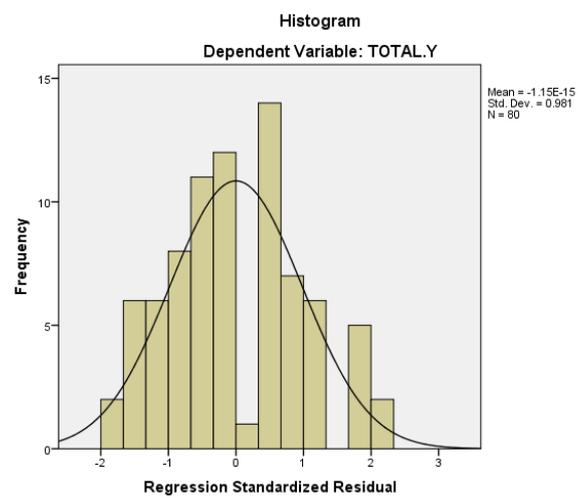
### 1. Hasil Uji Normalitas Data

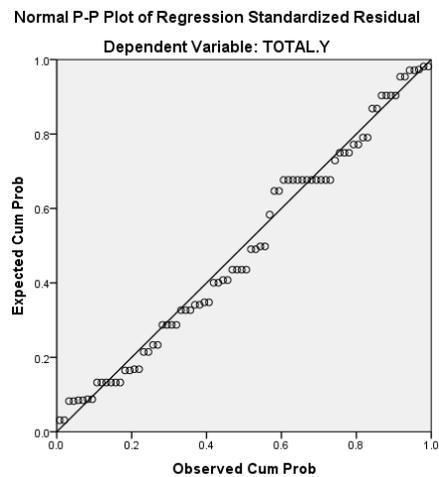
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08103450
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Histogram Uji Normalitas





## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.411	1.440		.980	.330		
	TOTAL.X1	.693	.118	.586	5.890	.000	.747	1.339
	TOTAL.X2	.440	.154	.299	2.868	.005	.679	1.473
	TOTAL.Z	-.203	.121	-.184	-1.680	.097	.615	1.625

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

## 3. Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 <sup>a</sup>	.439	.417	1.102	1.883

a. Predictors: (Constant), TOTAL.Z, TOTAL.X1, TOTAL.X2

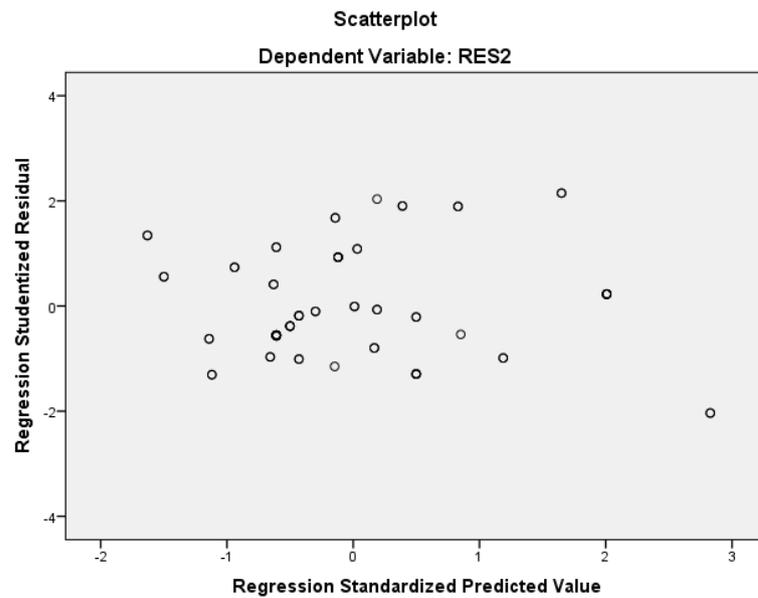
b. Dependent Variable: TOTAL.Y

## 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.141	.787		1.450	.151
TOTAL.X1	-.031	.064	-.064	-.487	.627
TOTAL.X2	-.101	.084	-.165	-1.205	.232
TOTAL.Z	.083	.066	.182	1.260	.212

a. Dependent Variable: RES2

## Scatterplot



## Lampiran 9. Hasil Analisis Jalur

### Hasil Regresi Pertama

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X2, TOTAL.X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL.Z

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.369	1.042	1.689

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Z

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.238	2	26.119	24.068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.562	77	1.085		
	Total	135.800	79			

a. Dependent Variable: TOTAL.Z

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.582	1.298		2.759	.007	
	TOTAL.X1	.338	.104	.315	3.245	.002	.849
	TOTAL.X2	.570	.130	.426	4.388	.000	.849

a. Dependent Variable: TOTAL.Z

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

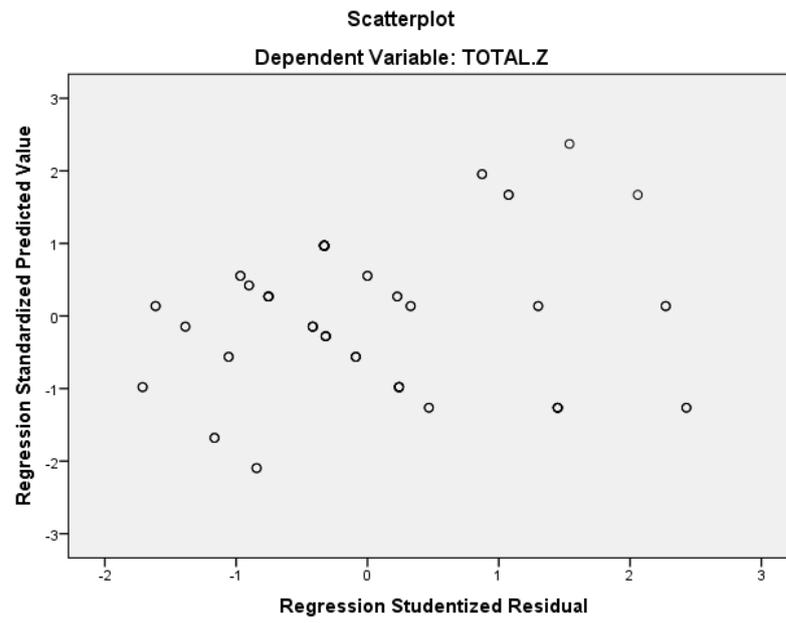
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTAL.X1	TOTAL.X2
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
1	2	.007	20.022	.08	.95	.33
	3	.005	24.006	.92	.04	.67

a. Dependent Variable: TOTAL.Z

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.85	14.48	12.55	.813	80
Std. Predicted Value	-2.096	2.370	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.134	.336	.196	.049	80
Adjusted Predicted Value	10.91	14.31	12.55	.806	80
Residual	-1.754	2.478	.000	1.028	80
Std. Residual	-1.683	2.378	.000	.987	80
Stud. Residual	-1.712	2.428	.001	1.007	80
Deleted Residual	-1.815	2.583	.003	1.070	80
Stud. Deleted Residual	-1.735	2.511	.006	1.020	80
Mahal. Distance	.320	7.214	1.975	1.604	80
Cook's Distance	.000	.085	.014	.020	80
Centered Leverage Value	.004	.091	.025	.020	80

a. Dependent Variable: TOTAL.Z



## Hasil Regresi Kedua

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.Z, TOTAL.X1, TOTAL.X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 <sup>a</sup>	.439	.417	1.102	1.883

a. Predictors: (Constant), TOTAL.Z, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.165	3	24.055	19.802	.000 <sup>b</sup>
	Residual	92.322	76	1.215		
	Total	164.488	79			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.Z, TOTAL.X1, TOTAL.X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.411	1.440		.980	.330		
	TOTAL.X1	.693	.118	.586	5.890	.000	.747	1.339
	TOTAL.X2	.440	.154	.299	2.868	.005	.679	1.473
	TOTAL.Z	-.203	.121	-.184	-	.097	.615	1.625
					1.680			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

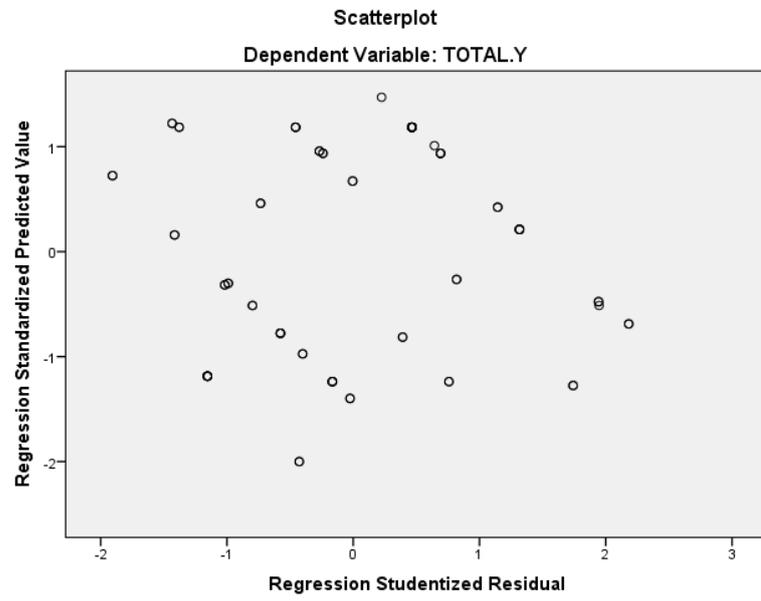
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	TOTAL.X1	TOTAL.X2	TOTAL.Z
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	22.971	.04	.90	.22	.02
	3	.005	26.999	.92	.01	.10	.28
	4	.005	29.388	.05	.09	.68	.69

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.45	11.77	10.36	.956	80
Std. Predicted Value	-2.000	1.471	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.142	.390	.238	.063	80
Adjusted Predicted Value	8.49	11.73	10.37	.957	80
Residual	-2.055	2.296	.000	1.081	80
Std. Residual	-1.865	2.083	.000	.981	80
Stud. Residual	-1.906	2.182	-.001	1.007	80
Deleted Residual	-2.148	2.519	-.003	1.140	80
Stud. Deleted Residual	-1.941	2.239	.001	1.017	80
Mahal. Distance	.322	8.925	2.963	2.154	80
Cook's Distance	.000	.116	.014	.021	80
Centered Leverage Value	.004	.113	.038	.027	80

a. Dependent Variable: TOTAL.Y



## Lampiran 10. r Tabel

## NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

## Lampiran 11. Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804

**Lampiran 12. Tabel t**

= 61 – 80)

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

### Lampiran 13. Dokumentasi Kegiatan



Keterangan: Dokumentasi pengambilan data kuesioner oleh ibu Maisaroh (Karyawan wanita bagian produksi)



Keterangan: Dokumentasi pengambilan data kuesioner oleh ibu Maryam (Karyawan wanita bagian produksi)



Keterangan: Dokumentasi bersama Bapak Pandu Nuswantara (Asisten Manajer SDM)



Keterangan: Dokumentasi Kegiatan Karyawan Wanita Bagian Produksi



Keterangan: Dokumentasi bersama Bapak Sunaryono (Kepala Gudang Bagian Produksi)