

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (Persero) BERASTAGI**

SKRIPSI

OLEH:

CHIESSA TRI PUTRA SIHOMBING

NPM : 148320182



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (Persero) BERASTAGI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

BALAMAN PERNYATAAN

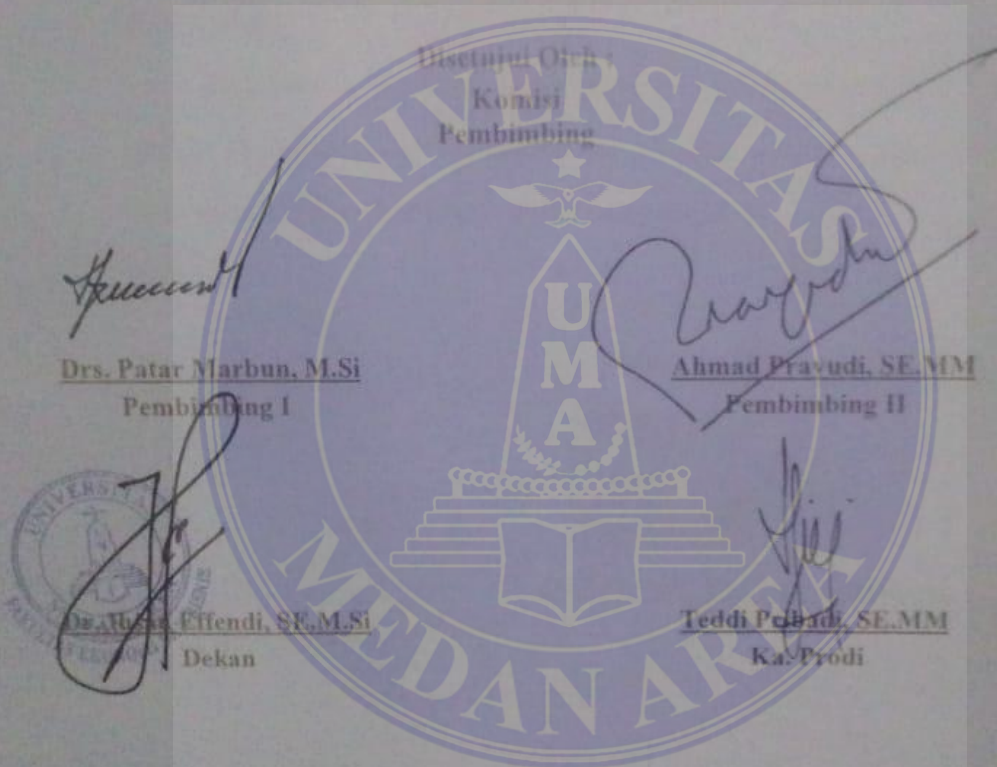
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi perundang-undangan akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 Februari 2019

CHIESSA TRI PUTRA SIHOMBING
148320182

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Berastagi
Nama : CHIESSA TRI PUTRA SIBOMBING
NPM : 148320182
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 28/Februari/2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) BRASTAGI. 2) pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) pembangkitan Brastagi. Populasi pada penelitian ini adalah 120 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai random samp-ling, sampel yang diambil sebanyak 54 orang karyawan di PT.PLN (Persero) Brastagi. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kepuasan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai propabilitas sebesar 5.125, serta variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai propabilitasnya sebesar 1.119.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.PLN (Persero) berastagi.

Kata kunci: Kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) a significant positive effect of training on employee performance at OT.PLN (Persero) BRASTAGI generation. 2) a significant positive effect on job satisfaction on the performance of employees at Brastagi generation PT. Persero (Persero). The population in this study were 120 employees, the sampling technique used was random sampling, a sample of 54 employees at PT PLN (Persero) Brastagi. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis techniques. The research data comes from primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. The results obtained are satisfaction significant positive effect on employee performance, where the probability value is 5.125, and work stress variables have a positive and not significant effect on employee performance, Where the probability value is 1.119.

Keywords: Job satisfaction, work stress, and employee performance

The result shows that job stress significant impact in negative way toward performance. On the other hand, job satisfaction affect positively and significant toward performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Employee's Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat-Nya dan limpahan Karunia-Nya berupa Kesehatan, Kekuatan serta Keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis dalam kesempatan ini mengajukan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Berastagi”**. Adapun penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penyusun tidak luput dari bimbingan, bantuan dan dukungan serta ingin menghaturkan rasa trimakasi yang banyak kepada :

- 1) Bapak Prof. Dr. H. A. Matodang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 2) Bapak Dr. Ihsan Effendi SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 3) Bapak Hery Syahrial SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Sekaligus Bapak yang selalu Memotivasi penulis agar selalu sabar dan yakin dalam mengerjakan skripsi ini.
- 4) Pak Teddy Pribadi SE, MM selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 5) Bapak Patar Marbun, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukkan Ilmu, waktu dan semangat memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

- 6) Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan ilmu dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
- 7) Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 8) Kepada Keluarga terutama pada pada Ibu yang selalu memberikan motivasi, Doa, dukungan dan yang selalu berjuang demi memenuhi kebutuhan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 9) Kepada Mega Nanda Purba yang selalu memberikan waktu untuk mendampingi dan memotivasi penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
- 10) Kepada Teman-temanku SAPMA IPK UMA, dan seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terutama buat kakakku Dwi Frasturi yang selalu memberikan saran sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kesalahan dan kesilapan yang pernah diperbuat dan semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, Januari 2019

Penulis

Chiessa Tri Putra Sihombing

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. Tinjauan Pustaka.....	7
1.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.3. Pengertian Stres Kerja	11
2.1.4. Pengertian Kinerja.....	14
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Konseptual.....	17
2.4. Hipotesis	19

BAB III. Metode Penelitian	20
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2. Poupulasi dan Sampel	21
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	21
3.3. Definisi Operasional.....	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.6. Teknik Analisis Data	25
3.6.1. Uji Instrument	25
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	27
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	28
3.6.4. Uji Hipotesis	29
BAB IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan.....	30
4.1.2. Arti logo PLN (Persero)	32
4.2. Jaringan usaha	35
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	36
4.4. Penyajian Data Angket Responden	42
4.4.1. Jenis Kelamin.....	42
4.4.2. Usia Responden	43
4.4.3. Pendidikan Responden	43

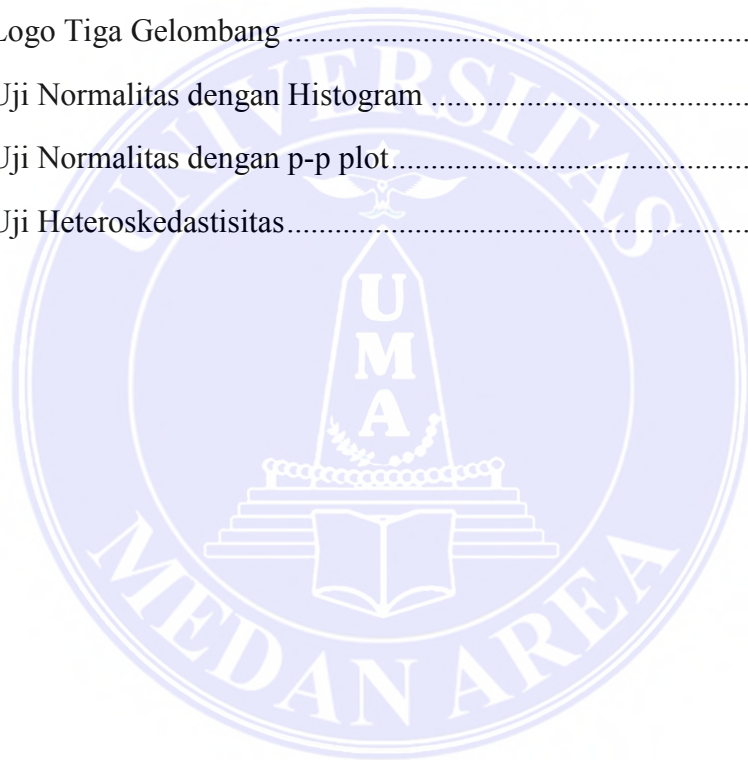
4.5. Hasil Analisis Data.....	44
4.5.1.Uji instrumen.....	44
4.5.2.Uji Asumsi Klasik	49
4.5.3.Uji Normalitas	49
4.5.4.Uji Multikolinieritas.....	53
4.5.5.Uji Heteroskedastisitas	54
4.6.Uji Hipotesis	56
4.6.1. Uji Signifikan Parsial(t).....	56
4.6.2.Uji Signifikan Simultan(f)	58
4.6.3.Koefisien Determinasi	58
BAB V. Kesimpulan Dan Saran.....	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	16
3.1.	Waktu penelitian	20
3.2.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	23
4.1.	Struktur Organisasi PT.PLN (Persero).....	41
4.2.	Jenis Kelamin Responden	42
4.3.	Usia Responden.....	43
4.4.	Pendidikan Responden	43
4.5.	Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	45
4.6.	Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	46
4.7.	Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	46
4.8.	Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	47
4.9.	Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
4.10.	Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	48
4.11.	Analisis linier berganda.....	48
4.12.	Uji Normalitas.....	52
4.13.	Uji Multikolinearitas	53
4.14.	Uji Heterokedastisitas	55
4.15.	Uji Signifikan Parsial (Uji T)	56
4.16.	Uji Signifikan Simultan (Uji-f)	58
4.17.	Koefisien Determinasi (R^2)	59

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
2.1.	Kerangka Konseptual	18
4.1.	Logo PT. PLN (Persero)	33
4.2.	Logo Bidang Persegi Panjang	34
4.3.	Logo Petir atau Kilat	34
4.4.	Logo Tiga Gelombang	35
4.5.	Uji Normalitas dengan Histogram	50
4.6.	Uji Normalitas dengan p-p plot	51
4.7.	Uji Heteroskedastisitas	54



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika pelistrikan, dituntut perusahaan listrik (PLN) untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. Hal ini diperlukan dalam rangka menjadikan PLN sebagai perusahaan BUMN yang memiliki kehandalan, kemandirian dan profesionalisme kerja yang membutuhkan kepercayaan masyarakat atas pengelolaan listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat rumah tangga dan listrik perusahaan/industri setiap hari.

Pemadaman listrik menjadi pertimbangan untuk diamati, dikarenakan pemadaman listrik menjadi keluhan masyarakat termasuk terjadinya kerusakan gardu, korslet arus pendek, pemadaman bergilir secara langsung ataupun tidak langsung merugikan masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa listrik. Hal ini menjadi kritikan dan keluhan yang banyak di suarakan oleh masyarakat atas kinerja yang dimiliki oleh PLN, termasuk dalam hal ini memberikan pelayanan, khusus yang berkaitan dengan pelayanan kelistrikan.

Penilaian suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, termasuk perusahaan, BUMN banyak ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasikan hasil kerja.

Tudero (2004:65) menyatakan bahwa kompetensi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kenyataan terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. PLN (PERSERO), saat ini perlu ada menghindarkan karyawan dari stres kerja untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, agar tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek stres kerja yang dihadapi karyawan yang mempengaruhi kinerja-kinerjanya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada suatu organisasi. Berdasarkan hakekatnya kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia. Agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Heryawan, 2009:1). Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural dalam organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan berdampak pada kinerja kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal, (Munandar, 2008:371).

Stres kerja berakibat positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007: 800). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Stres berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itu "dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas" dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidak

puasan akan meningkat. Sama halnya, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, buktimengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kargaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah kepemangku perkejaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan juga perubahan kebiasaan akan, meningkatnya merokok, bicara cepat gelisah, dan gangguan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karna tidak imbangnya anatara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan berulang.

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, didalam konteks kerja berbeda. Mempelajari stres kerja dikontek yang berbeda akan memberikan pengertian mendalam fenomena sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan (Michael et. Al, 2009: 266). Kepuasan kerja akan mengarahkan pekerja kearah tampilan kerja yang lebih produktif pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

PT.PLN Persero menuntut disiplin kerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi dinamika kerja dengan terus-menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreatifitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka peneliti ingin mengkaji, menelaah dan meneliti mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan memilih judul: **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Berastagi.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian ini:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi?
3. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis ialah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai bahan referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pelatihan dan disiplin kerja karyawan.
3. Manfaat bagi penulis ialah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Berastagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2010) manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia dinilai memiliki pengaruh penting dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2003) sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2002) Fungsi

Managerial, Fungsi ini terdiri dari :

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerja sama antara satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempelkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (Controlling)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan

rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai,

bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera diperbaiki.

2.1.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Robbins dan Judge (2009) mengajukan empat variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu: (1) Pekerjaan menantang secara mental (2) Reward memadai (3) Kondisi kerja mendukung dan (4) Kolega mendukung.

1. Pekerjaan yang menantang secara mental, pekerja cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal.
2. Reward yang memadai, kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi

merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi kerja yang mendukung, perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.
4. Kolega yang mendukung, selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat tatkala supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.1.3. Pengertian Stres Kerja

Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Beberapa faktor penyebab stres kerja dipaparkan oleh Robbins dan Judge (2009) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

a. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres, biasanya terjadi karena perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi memiliki beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Role demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingindicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

2. Interpersonal demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

3. Organizational structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

4. Organizational leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins dan Judge (2009) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau

masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

c. Faktor individu

Faktor individu muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans et al. (2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Koopmans et al. (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

- a. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.

- b. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
- c. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya, melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

2.2. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN	INDIKATOR
1.	Maryani (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus	erdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kabupaten Tanggamus. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar $0,008 > 0,005$ dan F hitung $5,351 > F$ tabel 3,20.	Stres kerja: 1. Beban kerja 2. Tekanan dari atasan 3. Waktu dan peralatan 4. Hubungan personal

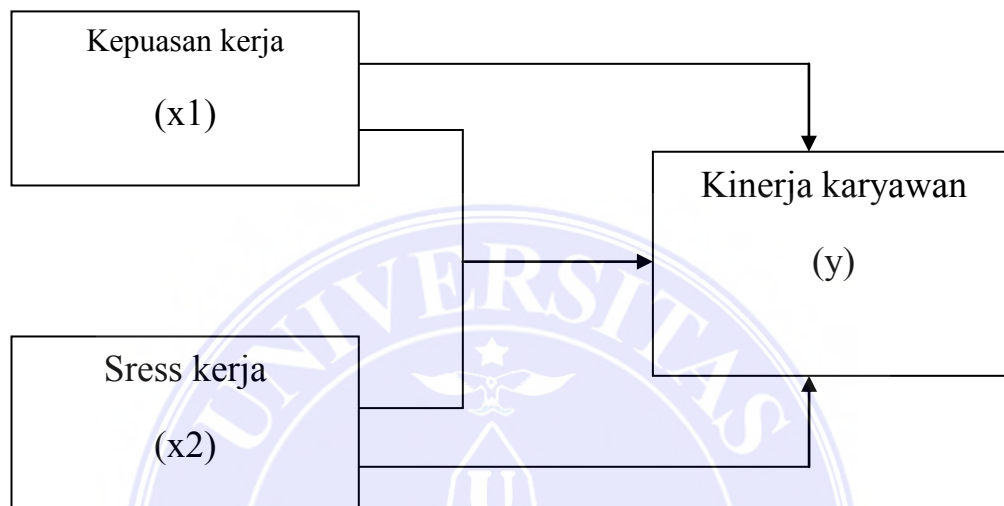
2.	Ghaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi.	Kinerja : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
3.	Artadi (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merapi Agung Lestari	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Merapi Agung Lestari dengan nilai (β) sebesar 0,427 ($p < 0,01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 kepuasan kerja mampu memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,151	Kepuasan kerja : 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Superviso

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel –variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Dalam kerangka konseptual ini dimana posisi membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik variabel yang akan

diteliti nantinya. Jonathan (2007) “SEM merupakan salah satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif”.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

- a. Kepuasan Kerja (X1)
 - 1) Pekerjaan
 - 2) Reward
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Kolega Sumber
- b. Kinerja Karyawan (Y)
 - 1) Kinerja tugas
 - 2) Kinerja konstektual
 - 3) Perilaku kerja kontraproduktif

c. Stres Kerja (X2)

- 1) Faktor lingkungan
- 2) Faktor organisasi
- 3) Faktor individu Sumber

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek peneliti dimana tingkat kebenarannya masih perlu di uji Arikunto (1998). Berdasarkan perumusan penelitian diatas, maka saya membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Berastagi.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Berastagi.
3. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Berastagi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012;11), penelitian asosiatif merupakan penelitiabungan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (kepuasan dan stres kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini beralokasi di PT. PLN (Persero) Jl. Udara Berastagi TELP (0628) 91544.

Tabel 3.1.
Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	2018				
		Agus	Sep	Okt	Nov	Des
1	Penyusunan proposal	■				
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data		■			
4	Analisis data			■		
5	Seminar hasil				■	
6	Pengajuan meja hijau					
7	Meja hijau					■

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya’. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. PLN (Persero) Berastagi, yang berjumlah 120 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012;72),”sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dengan demikian bahwa sampel adalah jumlah yang mewakili dari populasi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian. Untuk menentukan sampel, akan digunakan pendekatan menurut Suharsimi Arikunto (2007:11) berpendapat bahwa: “untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

“Untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri dari 120 orang, maka $45\% \times 120 = 54$. Jadi penelitian mengambil sampel sebanyak 54 orang dari populasi untuk dijadikan responden. Dan teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah teknik random sampling.

3.3. Definisi Operasional

Menurut sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terkait. Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

Tabel 3.2

Definisi Operasional variabel dan Indikator

Variabel	Dimensi	Sumber	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Pekerjaan	Robbins Dan Judge (2009)	Tuntutan untuk berinovasi dalam bekerja	Likert
			Kebebasan dalam menggunakan keahlian dan kemampuan	Likert
	Reward		Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	Likert
	Kondisi Kerja		Kesesuaian tunjangan	Likert
			Kondisi tempat kerja yang baik dan nyaman	Likert
			Kelengkapan sarana peralatan kerja	Likert
	Kolega		Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan	Likert
Menghormati hak-hak individual		Likert		
Stres Kerja (X2)	Faktor Lingkungan	Robbins Dan Judge (2009)	Lingkungan kerja yang mengikuti perkembangan teknologi	Likert
			Lingkungan kerja yang erat dengan politik kerja	Likert
			Lingkungan kerja yang aman	Likert
	Faktor Organisasi		Rekan kerja yang mudah di ajak bekerja sama	Likert
			Hubungan baik antar karyawan	Likert
	Faktor Individu		Keakraban antar karyawan	Likert
			Kecemasan terhadap pekerjaan yang tidak selesai	Likert
			Rasa tegang ketika melakukan kesalahan	Likert
Permasalahan pribadi yang dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan	Likert			

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Tugas	Robbins Dan Judge (2009)	Mengingat target kerja yang harus dicapai	Likert
			Melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	Likert
			Mengerti mengenai yang harus di prioritaskan	Likert
	Kinerja Konstektual		Langsung mengerjakan tugas yang baru setelah yang lama selesai	Likert
			Usaha meningkatkan keterampilan kerja	Likert
			Melakukan pekerjaan lebih dari apa yang saya harapkan	Likert
	Prilaku Kerja Kontraproduktif		Fokus pada hal-hal yang negatif ditempat kerja	Likert
			Menceritakan hal yang negatif mengenai pekerjaan saya kepada rekan kerja	Likert
			Menceritakan dengan orang di luar organisasi tentang aspek-aspek negatif dari pekerjaan saya	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data sekunder

Data ini diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

- 1) Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- 2) Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan mengembangkan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Ragu-ragu”, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.
- 3) Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data diperguruan tinggi seperti sejarah perguruan tinggi dan struktur organisasi.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrument

Uji validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari

pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135).

a. Uji Validitas

Penguji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSSversi 18, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach's 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai alpha Cronbach's 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel.
- 3) Nilai alpha Cronbach's 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel.
- 4) Nilai alpha Cronbach's 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel.
- 5) Nilai alpha Cronbach's 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling cepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan variance inflation factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji glejser, uji park atau white.

3.6.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 18.00 FOR WINDOWS YAITU:*

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

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

X1 : Kepuasan kerja

X₂ = stres kerja

a = konstanta

b_{1,2} = koefisien regresi

e = standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0.05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. koefisien determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji simultan (uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

c. Uji parsial (Uji T)

Uji T statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsibahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan

Sejarahnya keberadaan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara berawal dari dimulainya usaha kelistrikan di Sumatra Utara pada Tahun 1923, yakni ketika perusahaan swasta Belanda bernama NV NIGEM / OGEM membangun sentral listrik ditanah pertapakan yang saat ini menjadi lokasi kantor PLN cabang Medan di jln Listrik No. 12 Medan. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan pada tahun 1924, di Tebing Tinggi Tahun 1927, di Sibolga (oleh NV ANIWM) Berastagi dan Tarutung tahun 1929, di Tanjung Balai tahun 1931, di Labuhan balik tahun 1936 dan Tanjung Tiram pada tahun 1937.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, bergeraklah aksi karyawan perusahaan listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan listrik yg di ambil alih itu kemudian diserahkan kepada Pemerintah RI yakni maka dengan penempatan pemerintah No.1 SD/45 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai hari listrik.

Dalam suasana hubungan antara Indonesia dan Belanda yang makin memburuk, maka pada tanggal 3 Oktober 1953 terlebi surat keputusan Presiden No.163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi perusahaan listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2)

UUD 1945. Setelah aksi ambil alih itu maka sejak tahun 1955 berdiri perusahaan Negara Distribusi Cabang Sumatra Utara (yang meliputi daerah Sumatra Timur dan Tapanuli) yang berpusat di Medan. Peraturan pemerintah No. 18 tahun 1972 mengubah bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang isinya mempertegas kedudukan PLN sebagai perusahaan umum listrik Negara dengan Hak, wewenang dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam Surat Keputusan Menteri PUTL No. 01/PRT/73 menetapkan PLN Eksploitasi I Sumatra Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatra Utara. Menyusul kemudian terbit peraturan menteri PUTL No.013/PRT/75 yang mengubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah, dimana PLN Eksploitasi II berubah namanya menjadi PLN Wilayah II Sumatra Utara. Dengan berlakunya Undang-undang No. 15 tahun 1985 tentang ketenagalistrikan, Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara ditetapkan sebagai pemegang kuasa Usaha ketenagalistrikan (PKUK). Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka tanggal 16 juni 1994 terbitla peraturan pemerintah No.23/1994 yang isinya menetapkan status PLN yang berubah dari Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO).

Berdasarkan Informasi yang dilansir melalui website pln.go.id bahwa terdapat visi dan misi dari PT. PLN yaitu :

1. Visi PT PLN (Persero)

Visi PT PLN (Persero) diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2. Misi PT PLN (Persero)

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.2. Arti Logo PT PLN (Persero)

Logo merupakan sebuah simbol yang menunjukkan citra, visi, dan misi dari pemilik logo tersebut. Apabila logo tersebut adalah milik sebuah perusahaan, logo tersebut akan merefleksikan jati diri dari perusahaan tersebut. Logo juga identitas suatu perusahaan yang menggambarkan tujuan-tujuan, prinsip-prinsip, serta ideologi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Logo suatu perusahaan biasa saja berubah sering dengan perubahan dari diri perusahaan itu sendiri.

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambing perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan direksi perusahaan umum listrik Negara No: 031/DIR/76 Tanggal 1 juni 1976, mengenai pembekuan lambang perusahaan umum listrik Negara.



PT. PLN (PERSERO)

Gambar 4.1. logo PT PLN

b. Element-element Dasar Lambang

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahawa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisasi dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yg dimiliki tiap insan yang berkarya diperusahaan ini.



Gambar 4.2. Logo PT PLN (Persero)
Bidang Persegi Panjang

2. Petir dan Kilat

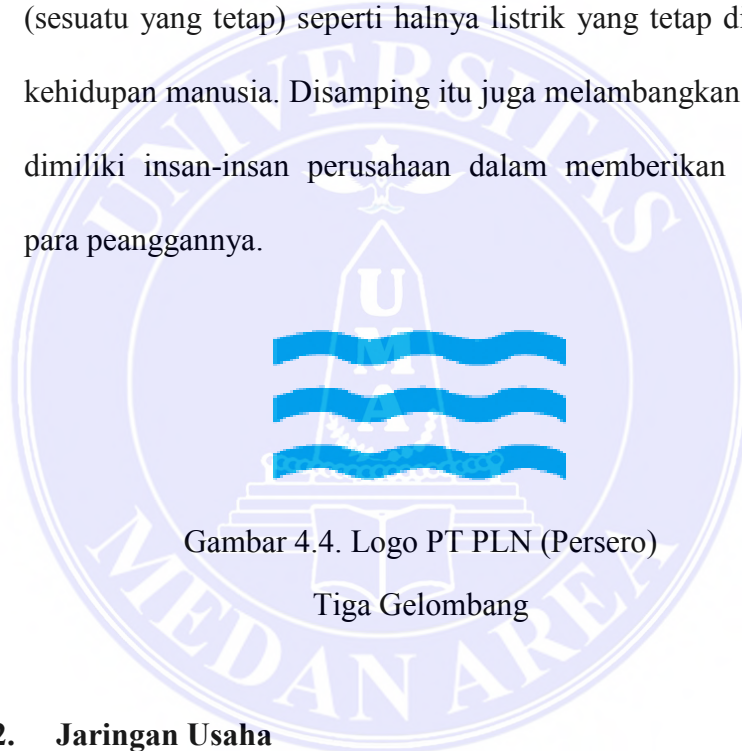
Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.



Gambar 4.3. Logo PT PLN (Persero)
Petir atau kilat

3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dilahirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang sering sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik para peanggannya.



Gambar 4.4. Logo PT PLN (Persero)
Tiga Gelombang

4.2. Jaringan Usaha

PT PLN (Persero) Berastagi adalah unit usaha PLN yang bergerak dalam kegiatan pembangkitan tenaga listrik dengan menggunakan pembangkit PLTA, PLTU, PLTD, PLTG, dan PLTGU yang terbesar di tiga yaitu: Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatra Utara dan Riau.

Keberadaan mesin pembangkit listrik merupakan tulang punggung sekitar ketenagalistrikan yang merupakan tugas PLN, sebab dari sinila

semua rangkaian tugas penyediaan tenaga listrik diawali. Sumber energy listrik diproduksi dengan memanfaatkan berbagai energy primer seperti: minyak, gas alam, air (atau kombinasi diantara berbagai energy primer tersebut) ditransformasi menjadi energy mekanis yang selanjutnya yang menggerakkan generator pembangkit listrik. Energi primer: gas alam, HSD/MFO dan air ditransformasikan menjadi energi mekanis untuk memutar turbin generator. Dengan demikian, produktivitas pada PT.PLN (Persero) Berastagi sangat tergantung dengan ketersediaan pasokan energi primer tersebut.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu maka harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan.

Struktur Organisasi iyang diciptakan haruslah mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal. Dengan demikian struktur Organisasi yang baik akan dapat membagi seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawab serta mampu mengatur tata hubungan yang harmonis antara unit-unit yang ada di dalam perusahaan.

Kantor PT PLN (Persero) Berastagi jl Udara Medan memiliki struktur organisasi, berikut adalah struktur organisasi dan job description (deskripsi pekerjaan) pada PT PLN Berastagi.

a) General Manager

Adapun tugasnya bertanggung jawab untuk memastikan berjalannya kegiatan oprasional dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan sinergi.

b) Manajer Enjinering

Adapun tugasnya memastikan berjalannya kegiatan Enjinering yang dapat menunjang kinerja Operasi dan pemeliharaan serta memastikan ketersediaan *spare part* tepat waktu, kualitas dan biaya.

c) Manajer Produksi

Adapun tugasnya bertanggung jawab atas perencanaan operasi dan pemeliharaan, pengadaan, dan pengendalian bahan bakar serta *inventory*, pembinaan operasi dan pemeliharaan keselamatan ketenagalistrikan, pencapaian target produksi tenaga listrik dengan efisiensi mutu pembangkit.

d) Manajer Keuangan

Adapun tugasnya bertanggung jawab menjamin terlaksananya pengelolaan manajemen keuangan yang mencakup perencanaan, penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi, aliran kas pendapatan, aliran kas pembiayaan dan terselenggaraannya laporan keuangan sesuai dengan kaidah perusahaan dan prinsip-prinsip akuntansi berlaku sehingga mampu mencapai efektifitas pengelolaan keuangan.

e) Manajer SDM dan Umum

Adapun tugasnya bertanggung jawab menjain terlaksananya pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan organisasi, pengembangan SDM, renumerasi dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

f) Deputi Manjer Administrasi Umum dan Fasilitas

Adapun tugasnya bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pengelolaan administrasi umum (kesekretariatan, umum, dan rumah tangga), pengelolaan fasilitas kantor, asset non instalasi dan sarana kerja serta keamanan k3 untuk kelencaraan pelaksanaan operasional perusahaan.

g) Deputi Manajer Pemeliharaan Pembangkit

Adapun tugasnya memantau, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, merencanakan strategi kegiatan pemeliharaan serta menetapkan SOP pemeliharaan pembangkitan.

h) Deputi Manajer Perencanaan dan Evaluasi Kerja

Adapun tugasnya menyusun rencana dan evaluasi kinerja perusahaan, menyusun rencana dan evalusi kinerja manajemen.

i) Deputi Manajer Percanaan dan Evaluasi kinerja Perusahaan

Adapun tugasnya menyusun rencana dan evaluasi operasi dan pemeliharaan serta merencanakan dan menetapkan strategi pemeliharaan yang Efisien, optimal dan efisien.

j) Deputi Manajer Pemeliharaan Pembangkit

Adapun tugasnya menjamin keandalan pembangkit untuk mendukung pencapaian target produksi pembangkit dan merencanakan serta menetapkan strategi pemeliharaan yang efisien, optimal dan efektif dan menetapkan SOP pemeliharaan pembangkit.

k) Deputi Manajer Operasi pembangkit

Adapun tugasnya menjamin pencapaian target produksi pembangkit bulanan dan tahunan, mengevaluasi dan menetapkan *schedule* (jadwal) operasi dan pemeliharaan pembangkit agar berjalan optimal guna menjaga keandalan sistem.

l) Deputi Manajer Anggaran dan Keuangan

Adapun tugasnya mengkoordinasikan penyusunan Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk ditetapkan oleh PLN pusat Menganalisis dan target kinerja keuangan untuk ditetapkan oleh PLN Menganalisis dan mengkoordinasikan penetapan Alokasi Anggaran Operasi dan Investasi serta Cash Budget untuk kantor Induk dan unit pelaksanaan.

m) Deputi Manajer Logistik dan Energi Primer

Adapun tugasnya memantau dan mengendalikan kontrak agar sesuai dengan *Quality, Quantity, Cost, Delivery, and Source (QCDS)* yang dipersyaratkan serta memantau koordinir pelaksanaan inventarisasi (Stock Opname) material bekas pemeliharaan gudang (Cek Fisik).

n) Deputi Manajer Akuntansi

Adapun tugasnya mengkoordinasikan penyusunan Laporna keuangan Konsolidasi serta mengidentifikasi dan memverifikasi transaksi

sesuai standar akuntansi dan kebijakan akuntansi perusahaan (terkait dengan posting kode perkiraan)

o) Deputi Manajer Pengembangan SDM

Adapun tugasnya menggagas pelaksanaan rekrutmen pegawai sesuai ketentuan dan mengevaluasi pembinaan serta pengelolaan karir pegawai termaksud kaderisasi pejabat.

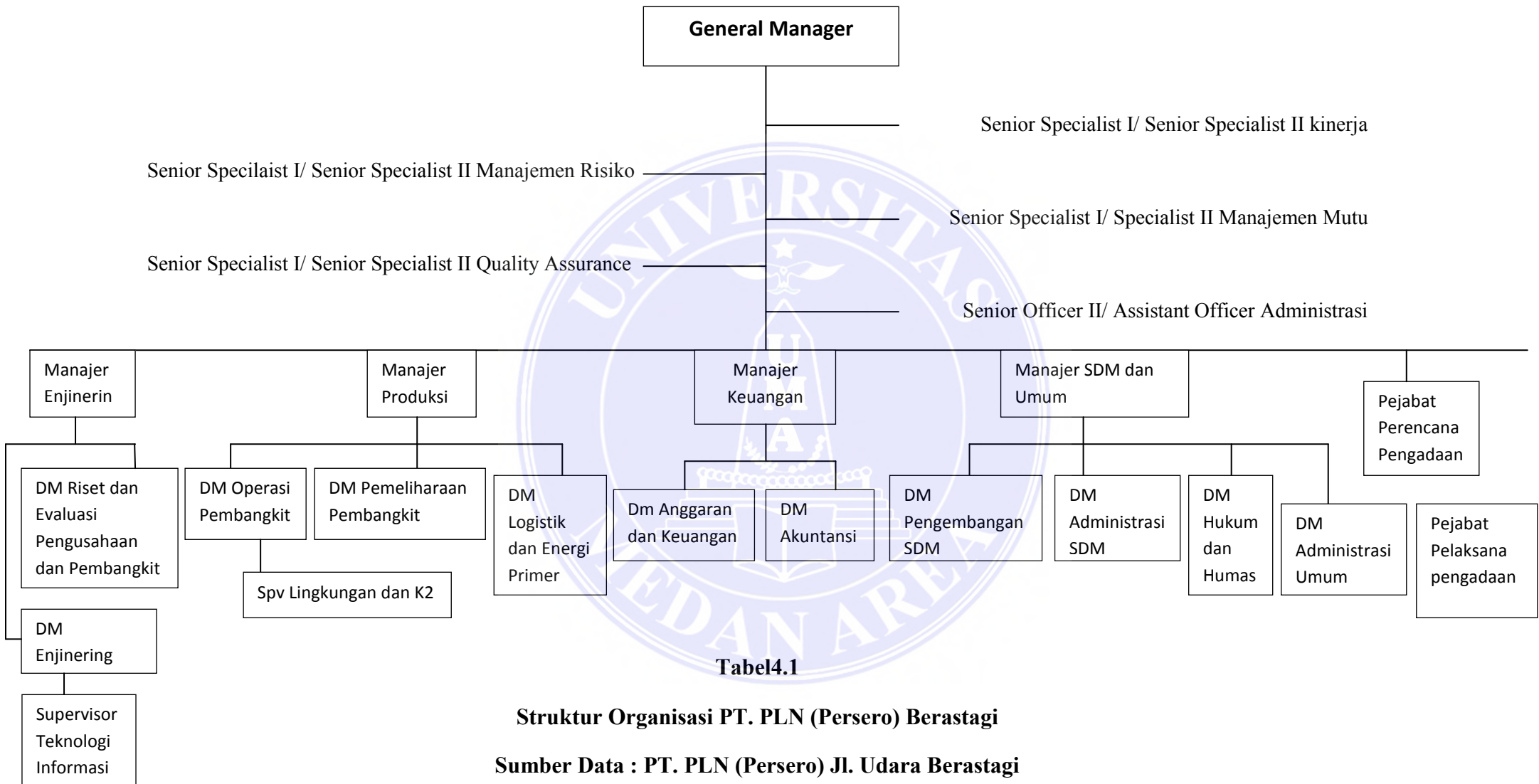
p) Deputi Manajer Administrasi SDM

Adapun tugasnya merancang, merencanakan, dan mengendalikan biaya kepegawaian dan pensiunan.

q) Deputi Manajer Hukum dan Hubungan Masyarakat

Adapun tugasnya menggagas produk hokum dan menjamin kesesuaian penerapan prosedur dengan peraturan internal perusahaan dan peraturan perundangan yang berlaku.

Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas tentang struktur organisasi dapat dilihat dari bagan organisasi perusahaan yang bersangkutan pada gambar berikut ini:



4.4. Penyajian Data Angket Responden

Dalam bab ini penelitian akan membalas data yang diperoleh selama penelitian berlangsung, Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data jumlah sampel sebanyak 54 orang responden. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Berastagi, Peneliti menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrumen kemudian diolah dan analisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan akan peneliti uraikan satu persatu seperti dibawah ini :

4.4.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin Responden di PT. PLN (Persero) Berastagi terdiri dari laki-laki dan perempuan. Berikut tabel jenis kelaminnya:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	35	65%
2	Perempuan	19	35%
	Jumlah	54	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Berastagi adalah laki-laki dengan presentase 65%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan laki-laki lebih produksi berkerja dibandingkan dengan perempuan.

4.4.2. Usia Responden

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah antara 21 tahun sampai 55 tahun.

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Peresentase
1	21-26 Tahun	19	35%
2	27-31 Tahun	18	33%
3	32-36 Tahun	5	9%
4	37-41 Tahun	3	6%
5	42-55 Tahun	9	17%
	Jumlah	54	100%

4.4.3. Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	12	23%
2	D-1	2	4%
3	D-3	11	20%
4	S-1	25	46%
5	S-2	3	5%
6	S-3	1	2%
	Jumlah	54	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden tamatan S-1 yang berjumlah 25 orang atau sekitar (46%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan lulusan S-1 mamapu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang diberikan perusahaan karena untuk mengerjakan pekerjaan tersebut karyawan tidak diharuskan untuk memiliki keahlian khusus dibidang akademik.

4.5. Hasil Analisis Data

4.5.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan uji reabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan juga bermutu. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian dalam kuesioner. Valid artinya data – data yang sudah diperoleh dengan menggunakan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya stabil atau konsisten. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode skala ukur, dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali. Untuk uji validitas dan reliabilitas awal, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 54 orang responden dan mengambil 15 sampel sebagai bahan pengujian validitas dan reliabilitas. Maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$, k merupakan jumlah variabel. Jadi df $15 - 3 = 12$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tahap survei kuesioner berisikan data – data yang diperoleh melalui penyebaran angket dialokasi yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Brastagi, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 54 lembar, dengan jumlah pertanyaan 15 item yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X1 (Kepuasan Kerja), 5 item variabel bebas X2 (Stres Kerja) dan 5 item untuk variabel terikat Y (Kinerja Karyawan)

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji validitas dari masing – masing variabel.

Tabel 4.5

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,936	0,00 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,782	0,00 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,841	0,00 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,906	0,00 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,872	0,00 < 0,05	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 pertanyaan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kepuasan kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	5

Sumber : Hasil output SPSS 22,0

Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada kuesioner adalah reliabilitas dan layak digunakan sebagai uji instrumen penelitian.

Tabel 4.7
Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Stres Kerja 1	0,549	0,00 < 0,05	Valid
Stres Kerja 2	0,968	0,00 < 0,05	Valid
Stres Kerja 3	0,843	0,00 < 0,05	Valid
Stres Kerja 4	0,905	0,00 < 0,05	Valid
Stres Kerja 5	0,836	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 22,0

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel stres kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.8
Reliabilitas Variabel Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

Sumber : Hasil Output *SPSS 22,0*

Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada kuesioner tersebut adalah reliabilitas dan layak digunakan sebagai uji instrumen penelitian.

Tabel 4.9
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,792	0,00 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,847	0,00 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,882	0,00 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,855	0,00 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,874	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil output *SPSS 22,0*

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,005. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.10
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	5

Sumber : Hasil Output *SPSS 22,0*

Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada kuesioner tersebut adalah reliabilitas dan layak digunakan sebagai uji instrumen penelitian.

4.5.2. Uji Asumsi Klasik

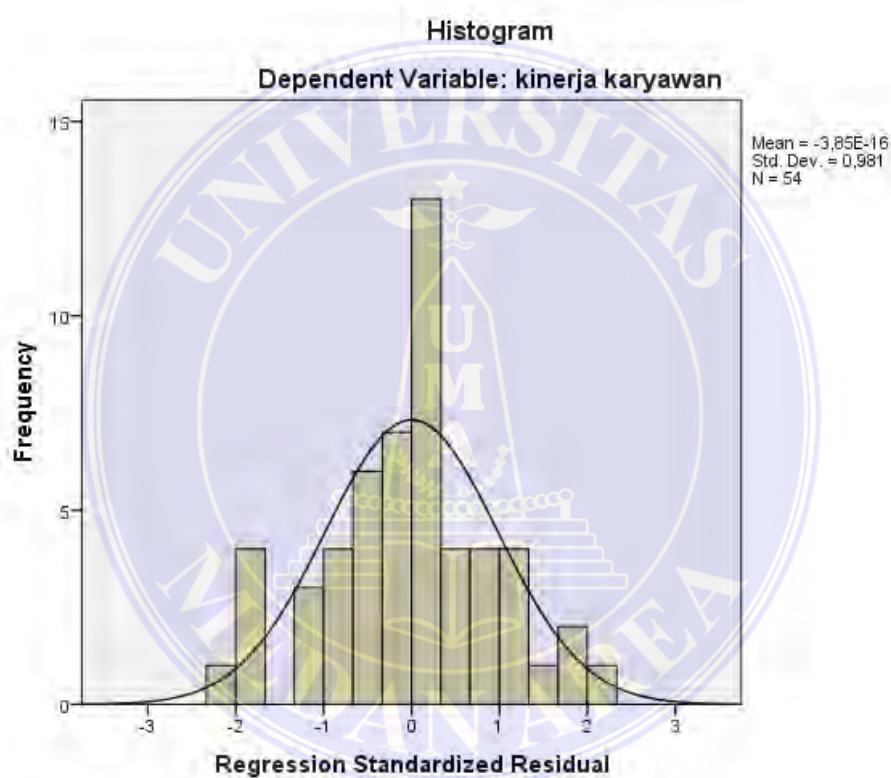
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

4.5.3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah menguji apakah model regresi distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal, yakni distribusi

data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah distribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk menguji residual model regresi, yang ada pada gambar berikut ini.

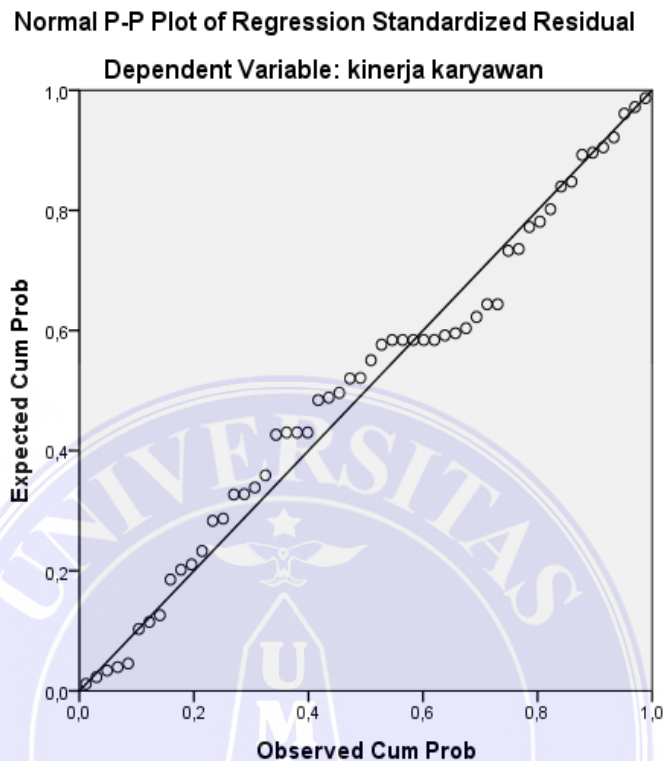
Gambar 4.5
Uji Normalitas



Sumber: hasil output SPSS 22,0

pada gambar diatas menunjukkan bahwa histogram memiliki pola distribusi normal karena berbentuk lonceng dan titik lebih condong ke salah satu. Baik sebelah kanan maupun sebelah kiri.

Gambar 4.6



Sumber: hasil output SPSS 22,0

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar grafik diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan normalitas *Probability P-P Plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Dari tabel *one sample kolmogorov-smirnov test* diperoleh angka probability atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman.

1. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal
2. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46630833
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,092
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : hasil output SPSS 22,0

Dari hasil data diatas data pengujian normalitas dengan one-sample kolmogorov-smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4.5.4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinerity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Tabel 4.12
Uji multikolinieritas

Coefficients^a

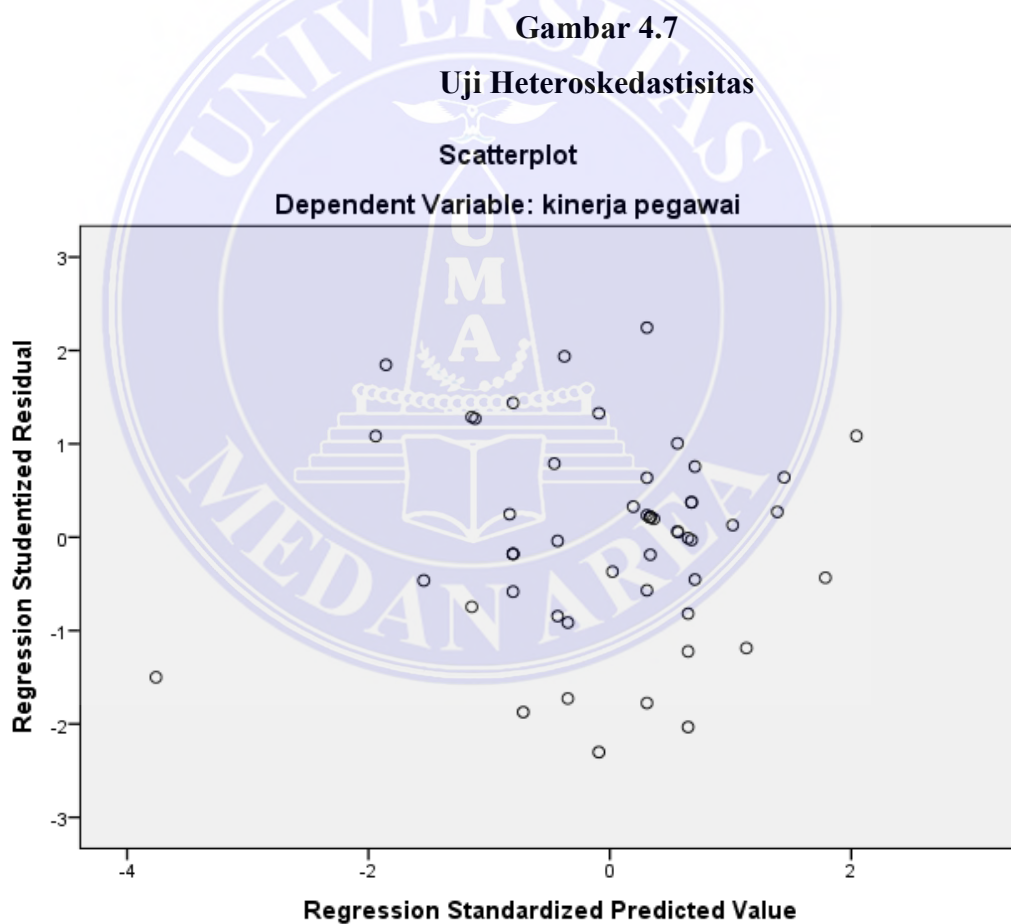
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,314	3,735		1,958	,056		
kepuasan	,658	,128	,588	5,143	,000	,985	1,015
stres kerja	-,050	,152	-,038	-,330	,743	,985	1,015

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : hasil output SPSS 22,0

Dari data diatas dapat dilihat nilai tolerance variabel kepuasan dan stres kerja sebesar 0,985 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel kepuasan dan stres kerja sebesar 1,015 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

4.5.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari suatu residual pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :



Sumber: hasil Output SPSS 22,0

Berdasarkan pancaran pada data scatter plot diatas dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelaskan bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah penelitian homogen.

Selain di ukur dengan menggunakan grafik scatterplot. Heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis. Jika variabel bebas signifikan secara sistematis mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,314	3,735		1,958	,056
	kepuasan	,658	,128	,588	5,143	,000
	stres kerja	-,050	,152	-,038	-,330	,743

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 22,0

Dari hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode gletser diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai variabel stres kerja sebesar 0,743 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan stres kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini model yang digunakan semakin kuat menarangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.14
Koefisien Deteminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,317	2,51261

a. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan

Sumber: hasil Output SPSS 22,0

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,317 atau 31,7 %. Hal ini berarti 31,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel kepuasan dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 68,3% dijelaskan oleh variabel yang lain diluar dari penulis.

4.6.2. Uji Signifikan Simultan (uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Kepuasan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Berastagi

Tabel 4.15
Uji Signifikan Simultan (uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,118	2	84,059	13,315	,000 ^b
	Residual	321,974	51	6,313		
	Total	490,093	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, kepuasan

Sumber: Hasil Output SPSS 22,0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 13.315 dengan probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$). Jadi nilai Fsebesar, 13.315 dengan demikian hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi.

4.6.3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh baik secara positif maupun secara negatif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Kepuasan (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Berastagi.

Tabel 4.16
Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7,402	3,459		2,140	,037			
	kepuasan	,657	,127	,587	5,160	,000	,995	1,005	
	stres kerja	-,054	,129	-,047	-,416	,679	,995	1,005	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 7.402 + 0.657X_1 + (-0.054)X_2 + e$$

Persamaan diatas mengandung makna :

- Konstanta sebesar 7.402 jika variabel kepuasan dan stres kerja adalah 0, maka besarnya kinerja karyawan adalah 8.714
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.657 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1% untuk kepuasankerja jika variabel lain dianggap konstant akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.657.

- c. Koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan angka sebesar (-0.054) menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1% untuk stres kerja jika variabel lain dianggap konstant akan diikuti dengan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar (-0.054).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa :

- a. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan sehingga kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi.
- b. Kemampuan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.679 > 0.05$ sehingga stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, maka penulisan dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel coefficient hasil uji t, untuk variabel kepuasan diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai probalitas yaitu ($0.000 < 0.05$) hal ini berarti kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel coefficient hasil uji t, untuk variabel stres kerja diperoleh nilai beta positif dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probalitas yaitu ($0.679 > 0.05$) hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis ini diterima dan hanya berlaku pada sampel ini saja.
3. Berdasarkan tabel anova pada uji F untuk variabel kepuasan dan stres kerja diperoleh nilai sebesar 13.315 dengan nilai probalitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$), dengan demikian hipotesis ini diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Saran saya untuk kepuasan kerja ialah, lebih ditingkatkan dengan adanya bonus agar dapat memacu semangat kinerja setiap karyawan PT. PLN (Persero) berastagi.
2. Saran saya untuk stres kerja ialah, sering melakukan komunikasi aktif dengan karywan untuk bekerja dengan menghasilkan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, Agora Vol. 2, No. 1, 1-9.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Ade Sintia, 2016, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS Medan*. Dalam Jurnal Ekonomi Bisnis.
- Fauji, husni.2013. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pasundan: Bandung
- Ghaffar, 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Skripsi. Makasar : Universitas Hasanuddin.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Raja Grafindo. Jakarta.
- Hidayah. 2008. *Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Imam , Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : universitas diponegoro.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi penelitian kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis sukses menulis skripsi dan tesis mandiri*. Medan :M2000.
- Lubis, Andre Hasudungan. 2017. *Panduan Praktis Praktikum SPSS*. Medan: Cetakan Pertama , Edisi Pertama.
- Mahesa, Deewar, 2010 : 9, Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amati Indonesia(Central Java)), Skripsi.
- Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mumpunin, yekti dan Ari Wulandari. 2010. *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta: Andi
- Maryani, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus*. Skripsi. Lampung : Universitas Lampung.

- Nurmaini, Rina. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Abadi Press Medan*.
- PermataSari, Rika Dwi Ayu, 2011. *Struktur Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*. (Samata: Alauddin Universitas Perss).
- Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Pedoman Penulisan Skripsi. 2014. Penerbit Fakultas Ekonomi UIN Malang.
- Rositsa, (2016) dengan penelitian judul “ *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593
- Serdamayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan (2013). “*Melakukan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.AWETAMA BINA REKSA*”. *Jurnal AKMENBIS Akademik Akuntansi Permata Harapan Vol II, No 01* ISSN: 2302-6847. Hal 55-70 Maret 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.