

**PENGARUH PERUBAHAN ARUS KAS TERHADAP LABA BERSIH
PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Akuntansi*

Oleh:

MUHAMMAD RUDY AMIR SYAHPUTRA
NPM. 1205170559



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 28 Oktober 2016, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RUDY AMIR SYAHPUTRA
NPM : 2205170559
Jurusan : AKUNTANSI
Judul Skripsi : PENGARUH PERUBAHAN ARUS KAS TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

Dinyatakan : (C/B) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

ELIZARS SINAMBELA, SE, M.Si

Penguji II

RIVA UBAR HARAHAP, SE, Ak, M.Si, CA, CPAI

Pembimbing

PANDAPOTAN K. PONGA, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD RUDY AMIR SYAHPUTRA
N.P.M : 1205170559
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI KEUANGAN
Judul Skripsi : PENGARUH PERUBAHAN ARUS KAS TERHADAP LABA
BERSIH PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2016

Pembimbing Skripsi

(PANDAPOTAN RITONGA, SE, M.Si)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi UMSU

(ELIZAR SINAMBELA, SE, M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi UMSU



(ZULHASPAN TUPTI, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD RUDY AMIR SYAHPUTRA
N.P.M : 1205170559
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI KEUANGAN
Judul Skripsi : PENGARUH PERUBAHAN ARUS KAS TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
19/10/2016	Bab IV pembuka & hasil di bagian pembekuan mendeskripsikan hasil di kartha dan teori dan penelitian terdahulu.	f	
12/10/16	perbaikan di bagian kembali kartha dan penelitian dan teori dan penelitian terdahulu.	f	
19/10/16	kec. Canggih ke arah daya bayar	f	

Pembimbing Skripsi

(PANDAPOTAN RITONGA, SE, M.Si)

Medan, Oktober 2016
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Akuntansi

(ELIZAR SINAMBELA, SE, M.Si)

ABSTRAK

Muhammad Rudy Amir Syahputra. 1205170559. Pengaruh Perubahan Arus Kas Terhadap Laba Bersih Pada PT. Langkat Nusantara Kepong. 2016. Skripsi

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya stress kerja dan kepuasan kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian ini diambil dari seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan sampel 63 karyawan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diuji validitas dan reliabilitas, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji serempak diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} (8.400) > F_{tabel} (3.150)$, dan $sig \alpha (.000^a) < 5\% (0.05)$. secara serempak stress kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan uji t variabel stress kerja nilai $t_{hitung} 2.230 > t_{tabel} 2.000$ dengan sig. 0.029. Hal ini menunjukkan ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Variabel kepuasan kerja $t_{hitung} 2.976 > t_{tabel} 2.000$ dengan sig. 0.004. menunjukkan kepuasan kerja memiliki signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.219. hal ini menunjukkan bahwa 21.9% variabel stress kerja dan kepuasan kerja menjelaskan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan 78.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata kunci : Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagian salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan studi Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril dan materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewah untuk Ayahanda Zainuddin Nst dan Ibunda Sumiarti Saragih yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya.
2. Bapak Dr.Agussani,M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,S.E.,M.Si selaku Ketua Program Study Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Raihana Daulay, S.E.,M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu proses penyelesaian skripsi.
6. Bapak/Ibu dosen yang telah berjasa dan telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di UMSU
7. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh staff Bapak/Ibu karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara terimakasih atas bantuan dan bimbingannya selama penulis melakukan proposal skripsi.
9. Untuk abang saya Muhammad Bahri Nur Nst yang membantu dalam biaya perkuliahan.
10. Untuk kakak saya Nurmalasari Nasution adik saya Cahaya Rahmayani Nasution terimakasih atas dukungannya. Dan untuk keponaan tersayang saya Hatta al-farisi dan Hamka al-khalifi.
11. Untuk orang yang menyayangi saya lebih dari teman terimakasih atas waktunya selama ini serta juga membantu saya dalam perkuliahan saya dalam bentuk materi, nasehat dan kasih sayangnya.

12. Untuk temanku khususnya Putri Sesilia, Ricky Handayani, Siti rosa Siregar dan Irma aulia Hrp dan teman-teman seperjuangan stanbuk 2013 kelas I D manajemen sore dan 7G malam terimakasih atas dukungannya.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga ALLAH SWT memberikan imbalan dan pahala nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis terima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan laporan magang ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Medan, April 2016

Penulis,

Muhammad Rudy Amir Syahputra

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Arti Penting Kinerja Karyawan	10
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. Stress Kerja	12
a. Pengertian Stres Kerja.....	12
b. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Stress Kerja.....	13

c.	Cara Mengatasi Stress Kerja	15
d.	Indikator-Indikator Stress Kerja	16
3.	Kepuasan Kerja	18
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	19
b.	Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	20
c.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	22
d.	Indikator Kepuasan Kerja.....	23
B.	Kerangka Konseptual.....	25
C.	Hipotesis	28
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A.	Pendekatan Penelitian	30
B.	Definisi Operasional	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	31
D.	Populasi dan sampel.....	32
E.	Teknik Pengumpulan Data	33
F.	Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A.	Deskripsi Data	46
1.	Deskripsi Hasil Penelitian	46
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	48
3.	Analisis Data Penelitian	54
B.	Pembahasan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1	Indikator Kinerja Karyawan..... 29
Tabel III-2	Indikator Stress Kerja..... 30
Tabel III-3:	Indikator Kepuasan Kerja..... 30
Tabel III.4	Waktu Penelitian..... 31
Tabel III.5	Penentuan Strata Sampel..... 32
Tabel III.6	Item-item dan skor 33
Tabel III.7	Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) 34
Tabel III.8	Uji Validitas Instrumen Stress Kerja 35
Tabel III.9	Uji Validitas Instrumen Kepuasan Karyawan 35
Tabel III.10	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja..... 37
Tabel III.11	Uji Reliabilitas Variabel kepuasan Kerja 37
Tabel III.12	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan 38
Tabel III.13	Uji Reliabilitas Seluruh Variabel..... 38
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Divisi..... 46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 46
Tabel IV.4	Skor Variabel Stress Kerja (X1) 47
Tabel IV.5	Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2) 49
Tabel IV.6	Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y) 51
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas 55
Tabel IV.8	Regresi Linier Berganda..... 57
Tabel IV.9	Uji t Variabel X1 terhadap Y..... 59

Tabel IV-10	Uji t pengaruh variabel X2 terhadap Y	60
Tabel IV-11	Uji F	61
Tabel IV-12	Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II-2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II-3. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	41
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	43
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standaridzed	54
Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	56
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis	59
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	61
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan atau pegawai. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan. Modal yang dimiliki oleh setiap karyawan perlu dikelola agar tetap produktif dalam pekerjaannya. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah karena karyawan mempunyai pikiran, status serta latar belakang berbeda. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus bias mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan kinerja karyawan pada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya untuk memperhatikan kinerja karyawan karena syarat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2002, hal. 375)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, konflik, stress kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, teknis serta perilaku lainnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah adanya

peristiwa yang menekan sehingga seseorang dalam keadaan tidak berdaya menimbulkan dampak negatif misalnya pusing, tekanan darah tinggi, mudah marah sedih, sulit berkonsentrasi, nafsu makan bertambah, sulit tidur, atau merokok terus (Safaria dan Saputra 2012, hal. 27)

Stress kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, stress sebenarnya tidak terlalu berdampak negatif, stress pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja, stress seperti ini sering disebut dengan eustress. Eustress adalah stress yang menyehatkan karena mendorong manusia untuk melampaui batasnya, sehingga manusia dapat mencapai impiannya lebih cepat. Namun pada kenyataannya stress kerja yang terjadi adalah stress kerja yang membawa dampak negatif, secara sederhana stress kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi negatif karyawan yang stress didalam pekerjaan yaitu cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreatifitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan (bagi yang merokok), menunda dan menghindari pekerjaan. Kondisi ini akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Umar 2008, hal. 112) Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang harus dapat perhatian yaitu ditemukannya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan, kurangnya

penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam kerja lembur yang terlalu sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan tambahan.

Kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka akan berdampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan kenyataan para karyawan kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari riset pendahuluan yang dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa permasalahan yang dominan yang terlihat pada kinerja karyawan yang tidak maksimal atau perilaku malas-malasan, menund-nunda pekerjaan, dan kurangnya semangat dalam bekerja.

Masalah yang berkaitan dengan stress kerja diantaranya: para karyawan yang cenderung sensitif, mudah marah terhadap sekelilingnya apabila ada desakan waktu atau tekanan kepada karyawan tersebut, disamping itu terlihat karyawan menunda atau menghindari pekerjaan karena karyawan mengalami kelelahan akibat stress terhadap banyaknya tugas yang dijalannya. Selain itu terlihat pada beberapa karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan dibandingkan dengan karyawan lain, hal ini adalah sumber pemicu stress bagi karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan tersebut sehingga terdapat beberapa hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dari perusahaan.

Masalah lain yang ditemui perusahaan khususnya untuk kepuasan kerja karyawan adalah masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurangnya beberapa karyawan tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaan tersebut, ketidakadilan dalam memberikan insentif yang dilakukan perusahaan, kurang baiknya hubungan antara rekan kerja yang menyebabkan kurang puasny dalam bekerja. . Mereka harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan perusahaan terkadang pekerjaan itu tidak sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan berujung pada stress kerja berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti secara lebih mendalam tentang stress kerja dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, dan membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Adanya kinerja karyawan yang kurang baik, dilihat dari tekanan dan desakan yang berujung pada stress kerja.
2. Beban kerja yang berlebihan seperti beberapa karyawan yang kerja di waktu jam selesai kerja agar pekerjaannya selesai mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk.
3. Kurang mendukung antara rekan sekerja didalam menegrjakan pekerjaan.

4. Masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dengan insentif yang diterima berdampak pada menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Agar masalah tidak berkembang luas, dan keterbatasan waktu serta ilmu pengetahuan penulis, maka sesuai dengan identifikasi diatas, penelitian ini hanya membahas dan meneliti tentang variabel stress kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dibatasi pada karyawan tetap pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan masalah

Lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah-masalah yang telah dibatasi sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapapun.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan perpustakaan serta sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya dan dikembangkan lebih luas dan mendalam.

b. Manfaat Praktis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pembuatan program khususnya variabel stress kerja, kepuasan kerjan dan kinerja karyawan pada perusahaan lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memnuhi seluruh kebutuhan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan dapertemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kerja dari karyawan tersebut tercapai.

Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah “ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya”. Sedangkan menurut Armstrong (2004:29) menyatakan “Kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan idividu dengan cara memahami dan mengelolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standard dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut Kaswan (2012, hal. 185) mendefinisikan “Kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: konflik peran, pengembangan karir dan struktur organisasi”.

MangkuNegara (2002 hal. 375) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kaswan (2012, hal.187) mendefinisikan sebagai hasil atau tingkat

keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas disbanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Meskipun mustahil untuk mengidentifikasi criteria kinerja yang universal dapat ditetapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin untuk dapat menentukan sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria jika kriteria tersebut ingin berguna untuk penilaian kinerja. Menurut veithzal (2008, hal.517) mengemukakan bahwa “stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Robbin (2006, hal.16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun penilaian kerja menurut Bacal dalam Wibowo (2012, hal. 12) adalah proses dengan manajemen kinerja individual diukur dan

dievaluasi. Penilaian kerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja bekinerja selaama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja mempunyai perana yang penting bagi meningkatkan kemajuan atau perubahan kerah yang lebih baik untuk penapian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan melaksanakan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jakson (2006, hal.78) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memperngaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas dari hasil.
- 2) Kualitas dari hasil.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil.
- 4) Kehadiran.
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan

2) Kuantitas kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak

3) Keandalan.

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian diri kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah kondisi ketegangan antara ketidakseimbangan fisik dan psikis. Menurut Mangkunegara (2013, hal.157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2009, hal. 300) menyatakan bahwa stress adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Robbins (2003, hal. 376) Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Robbin (2007, hal.793) adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negative bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stress kerja itu dapat ditemukan jika dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Berdasarkan dua hal ini maka muncul penjelasan bahwa stress akan positif apabila keadaannya proporsional atau tidak terlalu berat atau tidak terlalu ringan. Adanya penyikapan yang konstruksi (membangun). Penyikapan disini adalah bagaimana karyawan merespon tekanan-tekanan dari pekerjaan. Respon disini biasanya terkait dengan apakah karyawan melihat tekanan itu sebagai tantangan. Maka secara fungsi bias dikatakan bahwa stress kerja disitu bersifat positif bagi perkembangan kinerja karyawan bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan.

b. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2009, hal.204) ada lima faktor penyebab terjadinya stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyak tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

1) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas

2) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

3) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum dalam konflik peran yaitu (a) konflik peran ontersender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan didua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.

4) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang apa telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka dapat

bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-bainya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan menimbulkan stress kerja pada karyawan.

c. Cara Mengatasi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2005, hal29-30) bahwa mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, ada tiga pola dalam mengatasi stres tersebut yaitu:

- 1) Pola sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- 2) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

- 3) Pola patalogis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

d. Indikator-Indikator Stress Kerja

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya. Persaingan ketat bisa membuat seorang mengalami stress, salah satu penyebabnya adalah kerja yang semakin menumpuk.

Indikator-indikator yang menyebabkan stress kerja seorang menurut Handoko (2008, hal. 201) adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas Supervisor yang kurang pandai
- 4) Iklim kerja yang kurang baik
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi tanggung jawab
- 6) Kemerduan perana (*role ambiguity*)
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik peran
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan karyawan
- 10) Berbagai bentuk perubahan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Beban kerja yang berlebihan: adanya tugas terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stress, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai

- 2) Tekanan atau desakan waktu: terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berskitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan.
- 3) Kualitas Supervisor yang kurang pandai: seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekalian mempertanggung jawabkan supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberpengarahan atau intruksi yang baik secara benar.
- 4) Iklim kerja yang kurang baik: iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang beradan diinstansi dirasa nyaman, tenang, bebasa dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut, iklimkerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi tanggung jawab: faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai, sehingga jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
- 6) Kemerduan perana (*role ambiguity*) agar menghasilkan perfoman yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka,

saat tidak ada kepastian tentang defenisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaan akan timbul ambiguisa peran.

- 7) Frustrasi: dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah keterlambatannya promosi, ketidak jelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
- 8) Konflik peran: terdapat dua konflik peran yaitu: (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai, (b) konflik peran intrasender, konflik ini kebanyakan terjadi pada karyawan dan manajer yang menduduki jabatan dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahannya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan karyawan: situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.
- 10) Berbagai bentuk perubahan: khususnya jika hal tersebut tidak umum, situasi ini timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah pertama.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawan.

Menurut Robbins (2003, hal. 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003, hal. 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001, hal. 224). Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Fathoni (2006, hal 174) mengemukakan bahwa kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Akan tetapi menurut Robbins (2007, hal. 108), jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal ini dapat diungkapkan oleh pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat banyak teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori menurut Veithzal (2008, hal 475) menyatakan:

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)
- 2) Teori keadilan (*Equity theory*)
- 3) Teori dua faktor (*two faktor theory*)
- 4) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)
- 5) Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*)

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga teori diatas:

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang harusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan mendapatkan dengan apa yang dicapai.

- 2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada tidaknya keadilan (*Equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan.

Hasil adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila

perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bias menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Teori Dua Faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *modifator* dan *dissatisfies*.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

4) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Pengharapan (*Exceptancy theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan karyawan, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar

Menurut Blum pendapat Horald E burt yang dikutip oleh Moch As'ad (2004, Hal 128) adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan dengan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan melakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umum, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal, yaitu:

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) Rekan Kerja

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsure yang memuskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk

menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya maka orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diperlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll.

5) Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja atau sekelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

B. Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. kerangka tersebut merupakan hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kerangka teori yang ada, maka kerangka konsep yang digunakan sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

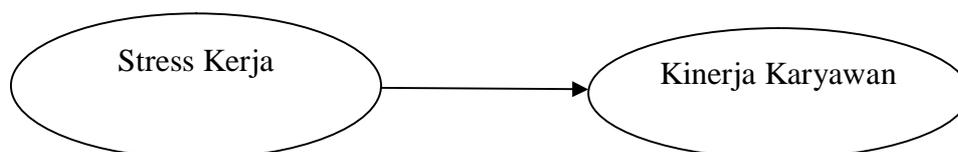
Stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stress. Bila tidak ada stress maka tantangan kerja tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Menurut Siagian (2009,hal.3 00) mengemukakan bahwa stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari

karyawan tersebut. Sedangkan Veithzal (2008,hal.517) mengemukakan bahwa “stress kerja berpengaruh pada kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”. Semakin baik pengelolaan stress kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cici (2013) menyimpulkan “bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja bukan merupakan hubungan searah yang bersifat linear, tetapi merupakan hubungan non-linear dimana pengaruhnya terhadap kinerja tergantung pada tingkat stres yang dirasakan seseorang. Karenaberbagai tekanan sebagai sumber stres bersifat relatif bagi seseorang, hubungan stres dengan kinerja menjadi tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres.

Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut.



Gambar II-1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

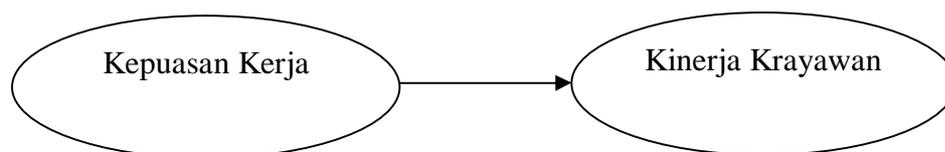
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan setelah karyawan selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Hasil penelitian Muhammad Syafi'I (2010) menyimpulkan bahwa:” ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama juga terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai”.

Wibowo (2010,hal.508) Menyatakan ada hubungan kepuasan karyawan dengan faktor kinerja”. Hal tersebut dapat dilihat apabila kepuasan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan juga meningkat.



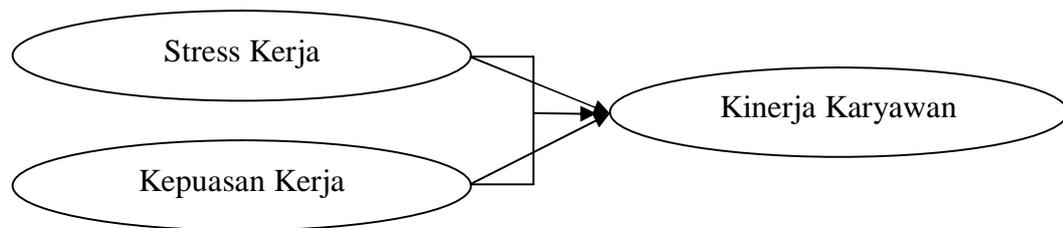
Gambar II-2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stress kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikutip menurut Robbins (terjemahan Benjamin Molan 2006:806) mengemukakan bahwa: “Adanya stress kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah”. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan

bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhir-akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Pengaruh sumber stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3. Paradigma penelitian Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang mengemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2 Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

- 3 Ada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Juliandi dkk (2013, hal. 90) mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variable dengan variabel pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas atau variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standart dan persyaratan atribut yang disepakati (Amstrong,2004 hal.29)

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja
	Kuantitas kerja
	Keandalan kerja
	Sikap kerja

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Stress Kerja (X1)

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2013hal.157)

Tabel III-2
Indikator Stress Kerja

Variabel	Indikator
Stress Kerja	Beban kerja yang berlebihan
	Tekanan atau desakan waktu
	Kualitas supervisor yang kurang pandai
	Iklm kerja yang kurang baik
	Wewenang yang tidak mencukupi
	Frustasi
	Komplik peran
	Berbagai bentuk perubahan

Sumber: Soewondo dalam Wijono (2010, hal. 148)

3. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron 2003 hal.148).

Tabel III-3:
Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Kerja
	Pengawasan
	Upah
	Promosi
	Rekan kerja

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 126)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl.Sisingamangaraja Mo.1 Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada Desember 2016 sampai dengan bulan April 2017

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Des 2016				Jan 2017				Feb2017				Mar 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Bimbingan Proposal																
4	Seminar																
5	Revisi Proposal																
6	Pengesahan Proposal																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115): “Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara berjumlah 170.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115): “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi”. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2007, hal. 108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

keterangan :

- n : Ukuran Sampel
- N : Ukuran Populasi
- e : Presisi (10% =0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat di cari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{170}{1 + (170 \times 0,10^2)}$$

$$= 62,96 \text{ orang digenapkan menjadi } 63 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 59,81 setelah hasil pembulatan, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 63 orang pegawai. Dari 63 responden tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap-tiap bagian yang ada, yaitu:

Table III.5
Penentuan Strata Sampel

No.	Divisi	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Keuangan	38 orang	$\frac{63}{170} \times 38 = 14$
2	SDM	27 orang	$\frac{63}{170} \times 27 = 10$
3	Umum	22 orang	$\frac{63}{170} \times 22 = 8$
4	PLT	13 orang	$\frac{63}{170} \times 13 = 5$
5	Tansmisi Distribusi	70 orang	$\frac{63}{170} \times 70 = 26$
	Jumlah	170 orang	63 orang

Sumber: Arsip PDAM Tirtanadi Provsu Tahun 2016.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*interview*), adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab kepada para karyawan perusahaan maupun dengan pimpinan yang bertanggung jawab untuk membeberkan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada para pegawai diobjek penelitian yaitu PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera

Utara menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III.6
Item-item dan skor

Pertanyaan	Bobot
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrumen data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (2003, hal. 182)

Dimana:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai koefisien koreasinya. Menurut Iman Ghazali (2005, hal. 45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Koefesien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,436 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
2	0,604 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
3	0,504 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
4	0,547 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
5	0,559 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
6	0,651 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
7	0,722 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
8	0,584 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
9	0,560 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid
10	0,613 (positif)	0.248	0,000 < 0,05	Valid

sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai koreasinya > dari r-hitung, nilai

probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Stress Kerja

No. Item	Koefesien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,485 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,647 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,536 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,492 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,560 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,510 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,844 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,838 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,568 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,602 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya $>$ dari r-hitung, nilai probilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Stress kerja dikatakan valid.

Tabel III.9
Uji Validitas Instrumen Kepuasan Karyawan

No. Item	Koefesien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,517 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,492 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,568 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,621 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,713 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,630 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,422 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,421 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,547 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,445 (positif)	0.248	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya $>$ dari r-hitung, nilai probilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kepuasan kerja dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{1 - \sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Husein Umar (2004, hal.95)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $>$ 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $<$ 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas instrument, maka di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.10

Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

Untuk melihat data penelitian dikatakan reabel atau handal adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alphanya yaitu > dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai cronbach's alphanya $0,752 > 0,6$, dengan demikian seluruh item pertanyaan pada parnyataan pada variabel stress kerja (x1) dikatakan reliabel atau handal.

Tabel III.11

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	11

Untuk melihat data penelitian dikatakan reabel atau handal adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alphanya yaitu > dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai cronbach's alphanya $0,731 > 0,6$, dengan demikian seluruh item pertanyaan pada parnyataan pada variabel kepuasan kerja (x2) dikatakan reliabel atau handal.

Tabel III.12

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	11

Untuk melihat data penelitian dikatakan reabel atau handal adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alphanya yaitu $>$ dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai cronbach's alphanya $0,743 > 0,6$, dengan demikian seluruh item pertanyaan pada parnyataan pada variabel kinerja karyawan (y) dikatakan reliabel atau handal.

Tabel III.13

Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0.752	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.743	Reliabel

Menurut Ghozali (2002, hal. 133) suatu nilai dinyatakan reliable apabila bilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 , dengan demikian nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas keseluruhan variabelnya mempunyai nilai alpha lebih besar dari criteria yang dimaksud 0.6, maka kesimpulannya adalah instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal.277)

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1 dan b_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Stress Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Menurut Singgih Santoso (2001) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF nya $<$ dari 10, maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2006, hal.79)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

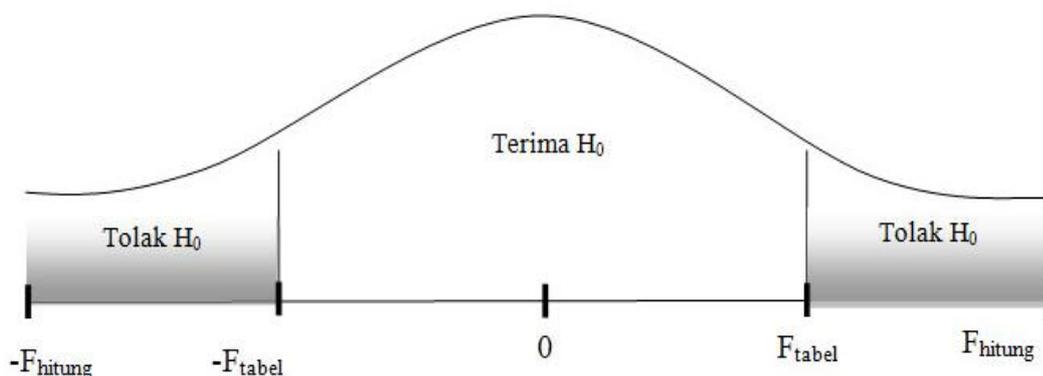
Sugiyono (2006, hal.184)

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar III-1: Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Stress Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o ditolak, artinya Stress Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

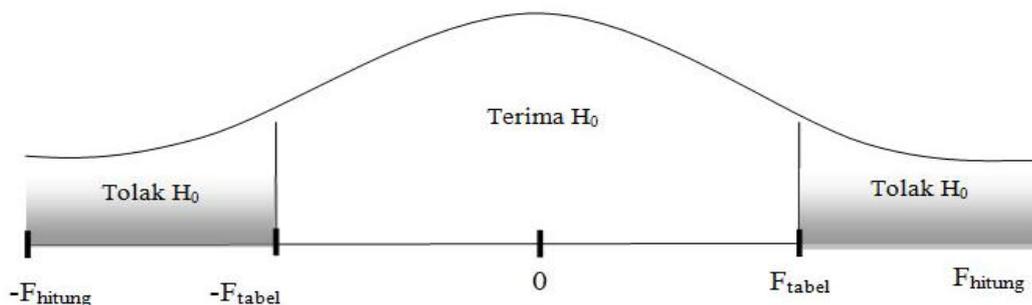
(Sugiyono, 2012, hal.257)

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_o: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_o: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III-2: Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Stress Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Stress Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel stress Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 63 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian ini menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	63.5	63.5	63.5
	perempuan	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 40 orang (63,5%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (36,5%). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi jenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Divisi

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Divisi

		bagian divisi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	divisi sdm	15	23.8	23.8	23.8
	divisi keuangan	14	22.2	22.2	46.0
	divisi transmisi distribusi	9	14.3	14.3	60.3
	divisi umum	13	20.6	20.6	81.0
	divisi plt	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan data tabel perentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik pada bagian divisi, mayoritas responden dalam penelitian ini terdiri dari divisi SDM sebanyak 15 orang (23,8%), divisi keuangan sebanyak 14 orang (22,2%), divisi transmisi distribusi sebanyak 9 orang (14,3%), divisi umum sebanyak 13 orang (20,6%) dan divisi plt sebanyak 12 orang (19,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik bagian divisi responden yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara lebih banyak didominasi pada bagian divisi SDM.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d1-d3	1	1.6	1.6	1.6
	s1	52	82.5	82.5	84.1
	s2	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat Diploma sebanyak 1 orang (1,6%), Sastra 1 (S1) sebanyak 52 orang (82,5%) dan Sastra 2 (S2) sebanyak 10 orang (15,9). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat Sastra 1 (S1).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini deskripsi variabel penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu Stress kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja kerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

a. Variabel Stress Kerja (X1)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Stress kerja (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

Tabel IV.4
Skor Variabel Stress Kerja (X1)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,9	26	41,3	6	9,5	4	6,3	0	0	63	100
2	5	7,9	28	44,4	7	11,1	5	7,9	0	0	63	100
3	30	47,6	25	39,7	6	9,5	1	1,6	1	1,6	63	100
4	30	47,6	27	42,9	5	7,9	1	1,6	0	0	63	100
5	23	36,5	33	52,4	5	7,9	1	1,6	1	1,6	63	100
6	23	36,5	33	52,4	5	7,9	0	0	2	3,2	63	100
7	25	39,7	24	38,1	8	12,7	4	6,3	2	3,2	63	100
8	33	52,4	16	25,4	11	17,5	2	3,2	1	1,6	63	100
9	24	38,1	29	46,0	9	14,3	1	1,6	0	0	63	100
10	23	36,5	28	44,4	8	12,7	2	3,2	2	3,2	63	100

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (42,9%).
- 2) Jawaban responden tentang beban kerja berlebihan menurunkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (44,4%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan kurangnya arahan dari atasan berdampak pada kinerja yang menurun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (47,6%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan suasana kerja yang tidak nyaman mempengaruhi kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (47,6%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan wewenang yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan besarnya tanggung jawab kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 responden (52,4%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan harus mengetahui tujuan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 responden (52,4%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan ketidak jelasan wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan perasaan frustrasi, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (39,7%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan ketidak konsistenan atasan dalam memberikan perintah akan menimbulkan konflik karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (52,4%).

9) Jawaban responden tentang pernyataan perbedaan prinsip dengan nilai-nilai ditetapkan perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 responden (46,0%).

10) Jawaban responden tentang pernyataan kebijakan perusahaan untuk melakukan mutasi yang tidak sesuai keahlian berdampak pada menurunnya kinerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 responden (44,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel stress kerja (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju, diantaranya bahwa pada wewenang yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan besarnya tanggung jawab dan juga pada pernyataan kedelapan ketidak konsistenan atasan dalam memberikan perintah akan menimbulkan konflik karyawan.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	44,4	28	44,4	6	9,5	1	1,6	0	0	63	100
2	18	28,6	36	57,1	9	14,3	0	0	0	0	63	100
3	16	25,4	34	54,0	9	14,3	4	6,3	0	0	63	100
4	18	28,6	28	44,4	13	20,6	4	6,3	0	0	63	100
5	25	39,7	17	27,0	17	20,6	8	12,7	0	0	63	100
6	25	39,7	21	33,3	11	17,5	6	9,5	0	0	63	100
7	27	42,9	26	41,3	9	14,3	1	1,6	0	0	63	100
8	23	36,5	31	49,2	8	12,7	1	1,6	0	0	63	100
9	26	41,3	26	41,3	8	12,7	3	4,8	0	0	63	100
10	63	54,0	20	31,7	8	12,7	0	0	1	1,6	63	100

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 28 responden (44,4%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan tersendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (57,1).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan perusahaan meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (54,0).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang diberikan sama pada setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (44,4).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan upah yang diberikan sangat puas, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (39,7).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil antara karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (39,7).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (42,9).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan promosi jabatan memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 responden (49,2).

9) Jawaban responden tentang pernyataan sekelompok Kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 26 responden (41,3).

10) Jawaban responden tentang pernyataan sekelompok kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 63 responden (54,0).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju diantaranya pada pernyataan tentang sekelompok kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, meskipun ada karyawan yang belum merasa puas terutama pada upah yang diterima.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah deskripsi atau penyajian data variabel kinerja karyawan yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	49,2	29	46,0	3	4,8	0	0	0	0	63	100
2	29	46,0	32	50,8	2	3,2	0	0	0	0	63	100
3	37	58,7	25	39,7	1	1,6	0	0	0	0	63	100
4	20	31,7	39	61,9	3	4,8	1	1,6	0	0	63	100
5	22	34,9	35	55,6	6	9,5	0	0	0	0	63	100
6	15	23,8	34	54,0	11	17,5	2	3,2	1	1,6	63	100
7	22	34,9	34	54,0	5	7,9	1	1,6	1	1,6	63	100
8	22	34,9	34	54,0	6	9,5	0	0	1	1,6	63	100
9	20	31,7	31	49,2	10	15,9	2	3,2	0	0	63	100
10	16	25,4	30	47,6	14	22,2	2	3,2	1	1,6	63	100

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha bekerja sesuai harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (49,2%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya meningkatkan kuantitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (50,8).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (58,7).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 responden (61,9).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 35 responden (55,6).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 responden (54,0).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu, mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 responden (54,0).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat meningkatkan kinerja dengan tepat waktu, mayoritas menjawab 34 responden (54,0).

9) Jawaban responden tentang pernyataan bila diperlukan saya dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 responden (49,2).

10) Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak kesulitan bekerja dengan rekan kerja dari divisi lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 responden (47,6).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja jaeyawab diatas, dapat disimpulkan bahwa yang memperoleh persentase tertinggi mayoritas responden menyatakan setuju diantaranya pada pernyataan tentang saya dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan, tetapi sebagian karyawan ada yang merasa kesulitan dengan rekan kerja untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

3. Analisis Data Penelitian

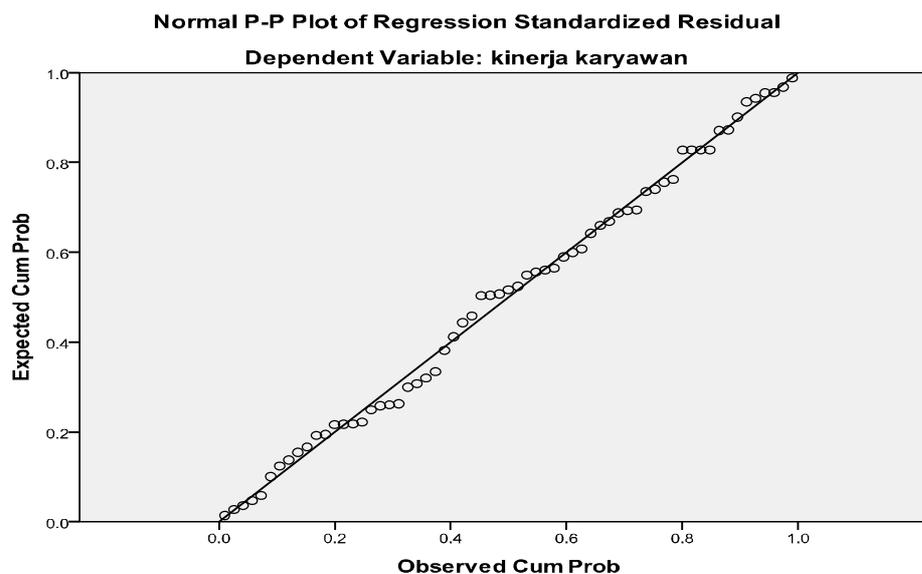
Adapun analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Berdasarkan indtrumrn penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal).

Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Gambar IV.1
Uji Normalitas P-P Plot Standarized

Gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* diatas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi ketentuan normalitas, sehingga data model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai *value inflation factor* (VIF) < dari 10 , maka dapat disimpulkan tidak adanya multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.242	5.160		4.116	.000		
stress kerja	.196	.088	.259	2.230	.029	.967	1.034
kepuasan kerja	.310	.104	.345	2.976	.004	.967	1.034

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

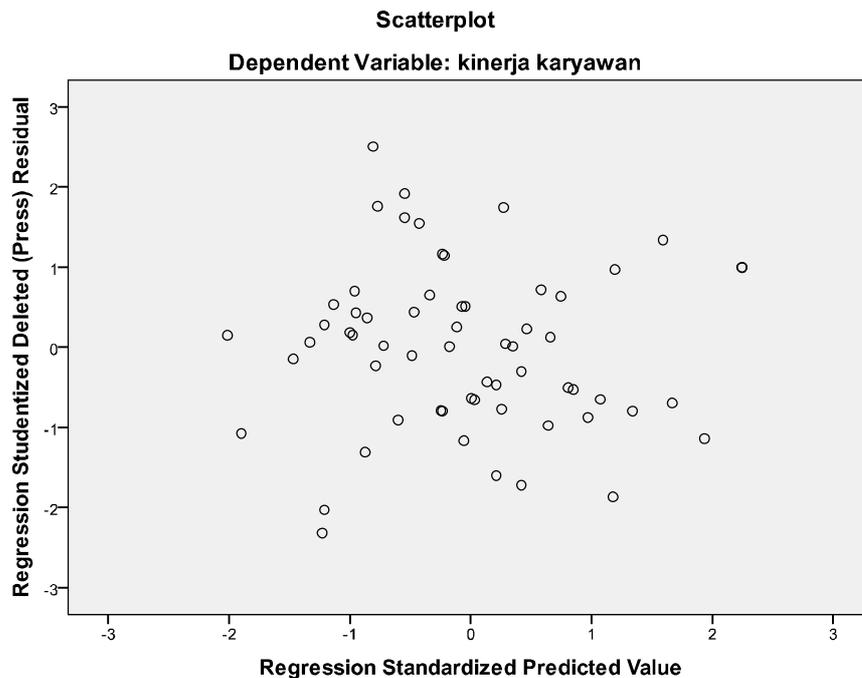
Variabel Stress kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolenearitas dalam variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebad mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efesien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang lebih semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heterokedatisitas*.

- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*scatterplot*” pada output data seperti dibawah ini:



Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Gambar IV.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel stress kerja (X1) dan kapuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Berikut ini adal rumus dari regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Kontanta

β_1 Dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = stress kerja

X2 = kepuasan kerja

e = Error

Tabel IV.8
Regrsi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.242	5.160		4.116	.000		
stress kerja	.196	.088	.259	2.230	.029	.967	1.034
kepuasan kerja	.310	.104	.345	2.976	.004	.967	1.034

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistic Program For Sicial Socience*) versi 18 didapat.

$$\beta = 21.242$$

$$\beta_1 = 0.196$$

$$\beta_2 = 0.310$$

Berdasarkan data di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 21.242 + 0.196 + 0.310 + e$$

Kesimpulan:

1. Nilai Koefisien regresi $Y = 21.242$ menunjukkan apabila jika variabel independen yaitu Stress kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21.242.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0.196$ menunjukkan apabila stress kerja yang positif (baik) maka akan mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara .
3. Nilai Koefisien regresi $X_2 = 0.310$ menunjukkan apabila disiplin mengalami peningkatan 100% maka akan mmeningkatkan kinerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2) Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh tujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual

a. Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.9
Uji t Variabel X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.242	5.160		4.116	.000
stress kerja	.196	.088	.259	2.230	.029
kepuasan kerja	.310	.104	.345	2.976	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Uji t digunakan untuk mengetahui Stress Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan spss for windows versi 18 maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut :

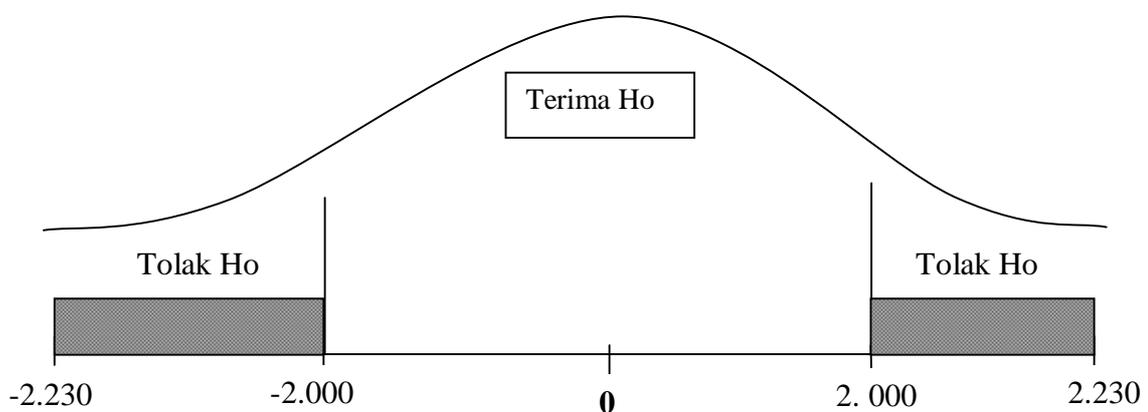
$$t_{hitung} = 2.230$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H₀ terima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} sebesar 2.230 > t_{tabel} sebesar 2.000 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,029 < 0,05 artinya H_0 di tolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya Stress kerja di ikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara .

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV – 10
Uji t pengaruh variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.242	5.160		4.116	.000
stress kerja	.196	.088	.259	2.230	.029
kepuasan kerja	.310	.104	.345	2.976	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Uji t digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan spss for windows versi 18 maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut :

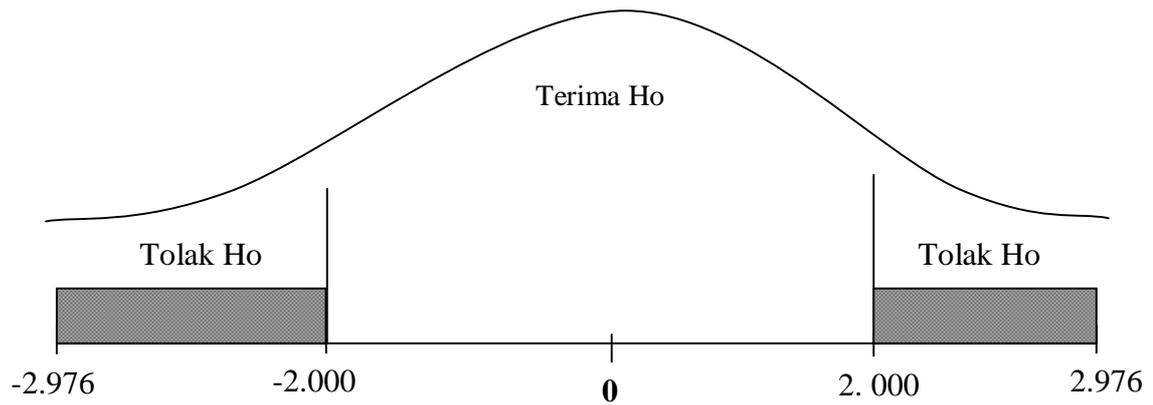
$$T_{hitung} = 2.976$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

Dari kriterias pengambilan keputusan:

H_0 terima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} sebesar $2.976 > t_{tabel}$ sebesar 2.000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya kepuasan kerja diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

3) Uji F

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilakukan pada tabel berikut ini:

Tabel IV – 11. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.520	2	111.260	8.400	.001 ^a
	Residual	794.750	60	13.246		
	Total	1017.270	62			

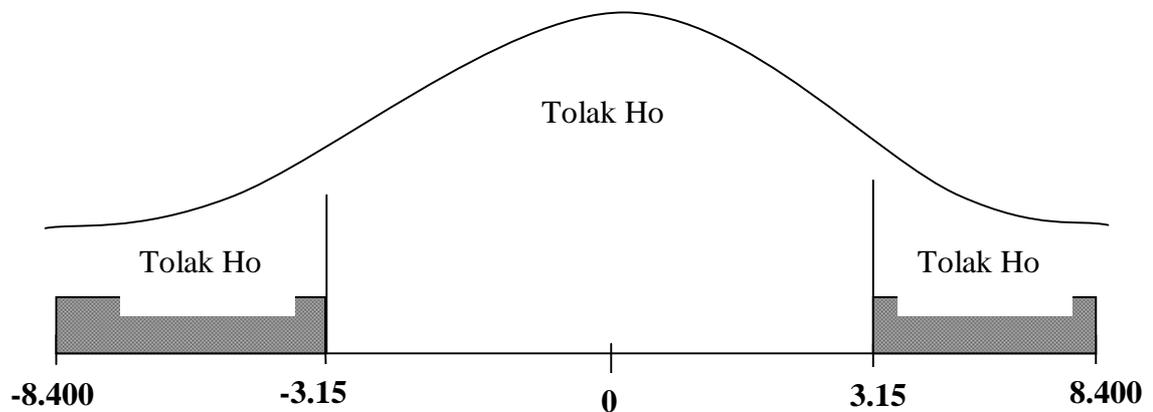
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

$F_{\text{tabel } n-k-1} = 63-2-1 = 60$ adalah 3.15

$F_{\text{hitung}} = 8.400$



Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $8.400 > F_{\text{tabel}} 3.15$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n-k-1 = 60$ dengan tidak signifikan 5% adalah 3,20. Dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel indenpendennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV – 12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.468 ^a	.219	.193	3.63948	1.901

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,219. Hal ini berarti 21,9 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stress kerja(X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 2.230 > 2.000 t_{tabel}$ dan berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan sebesar $0,029 < 0.05$ hal ini berarti “stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang

dikemukakan Mangkunegara (2013, hal.157) bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cici (2013) menyimpulkan bahwa menyimpulkan “bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja bukan merupakan hubungan searah yang bersifat linear, tetapi merupakan hubungan non-linear dimana pengaruhnya terhadap kinerja tergantung pada tingkat stres yang dirasakan seseorang. Karenaberbagai tekanan sebagai sumber stres bersifat relatif bagi seseorang, hubungan stres dengan kinerja menjadi tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 2.976 > 2.000 t_{tabel}$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengansignifikan sebesar $0,004 < 0.05$ hal ini berarti “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki (2001, hal. 224). Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Syafi'I (2010) menyimpulkan bahwa:” ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama juga terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai”.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 8.400 > F_{tabel} 3.150 dengan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ dengan demikian disimpulkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Stephen P. Robbins (2006, hal.110) bahwa “ adanya stress kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah” bukti menunjukkan bahwa stress dapat berpengaruh positif atau negatif pada kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stress yang rendah sedang sampai kemungkinan mereka melakukan pekerjaan yang baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, apabila stressnya tinggi atau tingkat sedang berkepanjangan maka akan membuat kinerja karyawan merosot.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu Endang menyimpulkan bahwa “apabila stress kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat”.

Nilai R-Square adalah 0,219 atau 21,9% menunjukkan sekitar 21,9% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja (X1) dan

kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 78.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai $t_{hitung} 2.230 > t_{tabel} 2.000$ dan mempunyai angka sig $0.029 <$ dari $0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Diperoleh nilai $t_{hitung} 2.976 > t_{tabel} 2.000$ dan mempunyai angka sig $0.004 <$ dari 0.05 . hal ini menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Diperoleh nilai $F_{hitung} 8.400 > F_{tabel} 3.150$ dengan sig. 0.001 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan PDAM Tirtanadi selalu memperhatikan stress kerja karyawan agar wewenang yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dan juga

memperhatikan ketidakkonsistenan atasan dalam memberikan perintah sebab dapat menimbulkan konflik karyawan.

2. Untuk mencapai dan kemajuan perusahaan, perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja dengan menetapkan manajemen yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. bagi perusahaan hendaklah hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil positif stress kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja semakin meningkat, sehingga perlu dilakukan keputusan meningkatkan kepuasan kerja dan stress kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani (2008). *“Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia”*. Edisi 2. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P (2011). *“Manajemen Dasar”*. Cetakan Kesembilan, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar (2004). *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein, Umar (2008). *“Desain Penelitian MSDM dan Pelaku karyawan”*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Istijanto (2010). *“Riset Sumber Daya Manusia cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya”*. Cetakan keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, Azuar. Irfan dan Manurung, Saprinal (2015). *“Metodologi Penelitian Bisnis konsep dan penelitian”*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Mangkunegara, P Anwar (2005). *“Prilaku & Budaya Organisasi”*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P Anwar (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Cetakan Kedua Belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, L Robert dan Jackson, H John (2006). *“Human Resource Management”*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Veithzal, Rivai (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Singgih, Santoso (2001). *“SPSS Versi Mengolah Data Statistik Secara Profesional”*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simamora, Bilson (2003). *“Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan”*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Siagian, P Sondang (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, P Stephen (2006). *“Prilaku Organisasi”*. Edisi kesepuluh, Jakarta. PT. Salemba Empat.

- Sugiyono (2003). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung, Edisi satu, Alfabeta.
- Sugiyono (2010). *“Metode Penelitian kuantitatif kualitatif & RDM”*. Bandung. Alfabeta.
- Safaria, Triantoro & Saputra, Eka Nonfrans (2012). *“Manajemen Emosi & Emosi Positif”*. Edisi kesatu Cetakan kedua. Penerbit : Bumi Aksara
- Wibowo (2010). *“Manajemen Kinerja”*. Edisi Ketiga. PT.Rajawali Persikta.
- Sahman, Ninin Non Ayu (2015). *“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Cinta Manis”*. Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang.
- Nasyadizi Nilamsar Noor dan dan Nur, Bahri (2016). *“ Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Jasa Rahaja (persoro) Cabang Jawa Timur di Surabaya)”*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol 31 No.1.
- Isvandiani, Any (2015). *“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinastri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata)”*. Fakultas Ekonomi STIE Asia Malang. Vol. 9 No.1.