

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)  
UIP PEMBANGKIT SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**DWI AYU WARDHANI**  
NPM : 1305160596

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

## ABSTRAK

**Dwi Ayu Wardhani. NPM. 1305160596. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera dan untuk mengetahui pengaruh stress dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Peersero) UIP Pembangkit Sumatera.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiasif merupakan penelitian yang digunakan dan atau lebih variable satu dengan variable lain. Alasan peneliti memiliki asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubung antar variabel yang satu dengan variabel lain.

Dalam penelitian MSDM yang dimaksud dengan populasi adalah pegawai/karyawan dan para manajer yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi yang berjumlah 209 orang. Adapun sampel penelitian Menurut Sugioyo adalah penelitian sampel diambil 20-25% dari populasi penelitian berjumlah 53 orang.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara. Terdapat pengaruh kepuasan kerja meningkat terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara meningkat. Terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara meningkat.

**Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi manajemen UMSU.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk ini 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 maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktu. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda dan ibu tercinta, Syaiful dan Dameria Junita Pane, yang telah memberikann kasih sayang dengan mengasuh, membimbing dan mendoakan penulis dari buaian hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Hj.Dewi Andriany, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikann ilmu dan mendidik penulis.
6. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan dan seluruh Staf Pegawai PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera
8. Untuk teman yang selalu bersama-sama dalam membantu proses penyelesaian Skripsi ini dan teman-teman setambuk 2013 Manajemen J semoga sukses selalu.

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.

Akhirul kalam, penulis hanya bisa berdo'a kepada Allah SWT semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dapat di balas dengan kebaikan yang berlipat ganda, baik di dunia maupun di akhirat.

Medan, 2017

Penulis

**DWI AYU WARDHANI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
c. Karakteristik Kinerja.....	11
d. Manfaat Kinerja .....	12
e. Indikator Kinerja .....	13
2. Stres Kerja .....	14
a. Pengertian Stres Kerja .....	14
b. Faktor-faktor penyebab terjadinya stres .....	16
c. Indikator Stres Kerja .....	17

3. Beban Kerja .....	18
a. Pengertian Beban Kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	20
c. Indikator Beban Kerja .....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Definisi Operasional .....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1 Indikator Kinerja .....	27
Tabel III-2 Indikator Stres Kerja.....	28
Tabel III-3 Indikator Beban Kerja .....	28
Tabel III-4 Waktu Penelitian .....	29
Tabel III-5 Jumlah Populasi dan Sampel.....	31
Tabel III-6 Skala Likert.....	32
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y).....	41
Tabel IV-6 Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y).....	41
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) .....	43
Tabel IV-8 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) .....	45
Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel IV-10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	50
Tabel IV-11 Uji t Variabel $X_1$ terhadap Y .....	51
Tabel IV-12 Uji t Variabel $X_2$ terhadap Y .....	52
Tabel IV-13 Uji F .....	53
Tabel IV-14 Uji Determinasi .....	54



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data.....	47
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas .....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu-kewaktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Berbagai bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan dalam banyak kasus, hal itu bias mempengaruhi kinerja, sehingga harus menjadi perhatian pimpinan manajemen.

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2015:300) Stress salah satu yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:117) istilah kepuasan kerja suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Masalah yang ada di PT. PLN (Persero) UIP KITSUM pegawai yang diberikan pekerjaan terlalu banyak membuat pegawai menjadi stress kerja disebabkan oleh pekerjaan yang belum selesai sudah bertambah yang membuat kinerja pegawai menjadi tidak baik.

Dari urian di atas maka penulis tertarik untuk menyusun proposal dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera adalah sebagai berikut:

1. Adanya kinerja pegawai yang kurang baik, dalam melakukan pekerjaan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
2. Beban kerja yang berlebihan pada pegawai mengakibatkan stress kerja.
3. Masih rendahnya kepuasan beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu stress kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini objek penelitian adalah Pegawai tetap bekerja pada PT.PLN (Perser) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
- c. Apakah ada pengaruh stress dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stress terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stress dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Peersero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

##### **2. Manfaat Penelitian**

###### **a. Manfaat Teoritis**

- a) Bagi akademis, dapat menjadi acuan atau bahan pembelajaran pada teori yang digunakan.
- b) Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti serta dapat mengaplikasikan teori yang

dipelajari ketika perkuliahan berlangsung dalam kehidupan sehari-hari di sebuah perusahaan atau organisasi.

**b. Manfaat Praktis**

- a) Bagi Perusahaan, dapat dijadikan alternative kebijakan organisasi meningkatkan kinerja pegawainya.
- b) Bagi Pihak lain, dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan sehingga menambahkan referensi untuk mengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Kebutuhan ini sangat menonjol dikalangan pekerjaan baru, yang sedang mencoba untuk memahami pekerjaan dan tempat kerja mereka. Seperti yang diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi yang dapat hidup karena adanya

orang-orang atau sumber daya menggerakannya. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana para pegawai mampu menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Faktor Kemampuan



Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **c. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Stress Kerja**

### **a) Pengertian Stress Kerja**

Menurut Prof.Dr.Sondang P.Siagian, MPA (2015, hal 300) Stress salah satu yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

**b) Sumber- Sumber Stres**

Pada dasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stress. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stress tersebut.

**c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut (Robbin, 2003, pp. 794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

## 1) Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam

## 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas,

penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
- c. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- d. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- e. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

## 2. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

### **d. Indikator stress Kerja**

Cary Cooper dan Alison Straw (1995:8-15) mengasumsikan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak ledak. Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:
  - a) Kepuasan kerja rendah
  - b) Kinerja yang menurun
  - c) Semangat dan energi menjadi hilang
  - d) Komunikasi tidak lancar
  - e) Pengambilan keputusan jelek
  - f) Kreatifitas dan inovasi kurang
  - g) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Semua yang disebutkan diatas perlu dilihat dalam hubungannya dengan kualitas kerja dan interaksi normal individu sebelumnya. Menurut Braham (dalam Handoko; 2001:68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat

berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain. Dari beberapa uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.



### **3. Kepuasan**

#### **a. Pengertian Kepuasan**

Menurut Prof. Dr.Sondang P. Siagian, MPA (2015, hal. 295) pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh negasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

#### **b. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yukl (1977) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

3. Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

**c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999) adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno,2009:82-84):

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Malayu S.P Hasibuan ( 2008 : 202 ), menyatakan bahwa :

*”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”*

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja.

Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

- a. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- b. Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
- c. Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
- d. Rekan Kerja merupakan tungkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasanya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

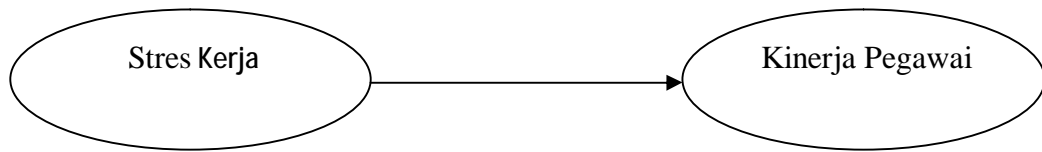
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Prof.Dr.Sondang P.Siagian, MPA (2015, hal 300) Stress salah satu yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dari hasil kutipan diatas menggambarkan adanya pengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja pegawai.



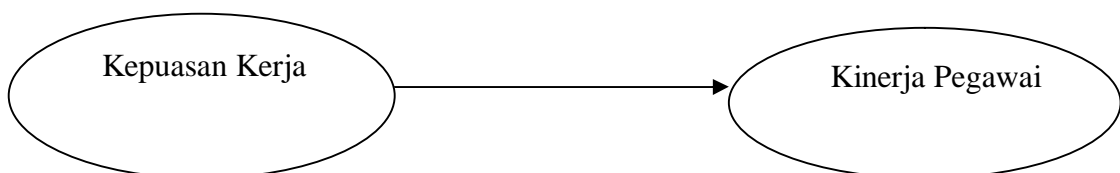
Gambar 2.1 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika mereka puas dengan pekerjaannya dan ketika mereka merasa berkomitmen dengan organisasinya (McNeese-Smith, 1996).

Husain Umar (2008:213), menyatakan bahwa :

*“Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khusus nya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan,kebutuhan, dan keinginan.*



Gambar 2.2 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## 3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Prof.Dr.Sondang P.Siagian, MPA (2015, hal 300) Stress salah satu yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan

orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Menurut Prof. Dr.Sondang P. Siagian, MPA (2015, hal. 295) pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh negasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Husain Umar ( 2008 : 213 ), menyatakan bahwa :



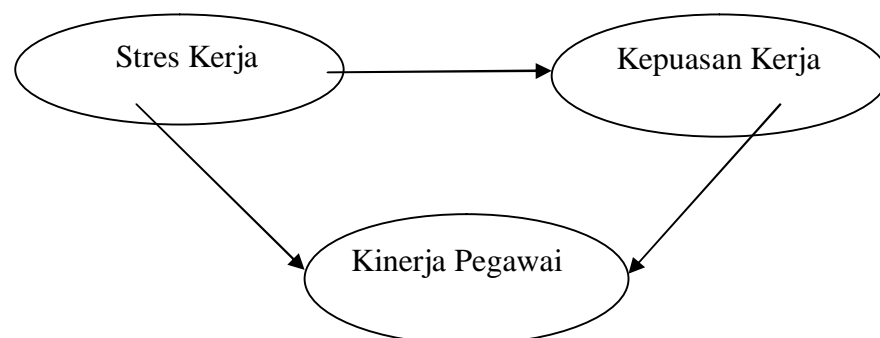
*”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”*

Menurut T.Hani Handoko ( 2007:193 ), menyatakan bahwa :

*” Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. ”*

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

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



Gambar 2.3 : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

### C. Hipotesis

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

1. Ada Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat pada PT. PLN UIP Pembangkit Sumatera.

2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UIP Pembangkit Sumatera.
3. Ada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UIP Pembangkit Sumatera.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiasif merupakan penelitian yang digunakan dan atau lebih variable satu dengan variable lain.

Alasan peneliti memiliki asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubung antar variabel yang satu dengan variabel lain.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Variabel Terikat kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu standar kerja yang di hasilkan oleh seseorang pegawai dalam suatu perusahaan.

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Daftar angket</b>
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Ketepatan waktu	5,6

4	Efektivitas	7,8
5	Kemandirian	9,10

Sumber: Robbins, 2006:260

## 2. Variabel Bebas stress Kerja (X1)

Stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang karyawan yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat.

**Tabel III.2**

### **Indikator Stres Kerja**

No	Indikator	No persyaratan
1	Tuntutan tugas	1,2
2	Tuntutan peran	3,4
3	Tuntutan antar pribadi	5,6
4	Struktur organisasi	7,8
5	Kepemimpinan	9,10

Sumber: Robbins (2006)

## 3. Variabel bebas Kepuasan (X2)

Kepuasan kerja perlu didahului oleh negasi bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Menurut Prof. Dr.Sondang P. Siagian, MPA (2015, hal. 295).

Tabel III-3

## Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Daftar angket
1	Menyenangi Pekerjaannya	1,2
2	Mencintai Pekerjaannya	3,4
3	Moral Kerja	5,6
4	Kedisiplinan	7,8
5	Prestasi Kerja	9,10

Sumber: Melayu S.P Hasibuan (2008:202)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera yang beralamat di Jalan Kartini No. 23. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 01 Desember 2016 s/d April 2017. Hal ini dapat dilihat pada table berikut.

Tabel III.4  
Kegiatan Penelitian

Proses Penelitian	Bulan																
	Des			Jan			Feb			Mar			Apr				
Riset awal			■	■													
Penyusunan proposal				■	■	■											
Bimbingan proposal							■	■									
Seminar Proposal								■	■	■							
Bimbingan dan proses										■	■						

revisi																			
Pengumpulan data penelitian																			
Mengelola data dan bimbingan skripsi																			
Sidang meja Hijau																			

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Dr. Wirawan. MSL. Sp A., M.M., M.Si. (2013hal 735) Populasi Penelitian adalah kumpulan individual orang atau objek yang menjadi fokus penelitian saintifik. Dalam penelitian MSDM yang dimaksud dengan populasi adalah pegawai/karyawan dan para manajer yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi yang berjumlah 209 orang.

### 2. Sampel

Menurut Uma Sekaran Buku 2 Edisi 4 (2003 hal: 123) Sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel.

Adapun sampel penelitian Menurut Sugioyo adalah penelitian sampel diambil 20-25% dari populasi penelitian berjumlah 53 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### ü Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada sampel yaitu para pegawai PT.PLN (persero) Pembangkit Sumatera dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda & tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini:

**Tabel III-5**

#### **Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

## 2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah karyawan.

### F. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Rumus koefisien korelasi produk moment:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan



### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dan variable atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas yang dicari
- $n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $\sigma^2$  = varians total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

a. = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

b. = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Kriterianya:

Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus)

Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik)

Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) > 0,05.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Secara Parsial ( Uji t )

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus menurut Sugiyono (2008 : 250) :

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

Di mana :

$t$  = nilai uji  $t$

$r$  = koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Banyak Sampel yang Diobservasi

Setelah dilakukan uji hipotesis (uji  $t$ ) maka kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi tertentu dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen dan sebaliknya. Apabila  $H_0$  ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

#### 4. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiyono (2008 : 257) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

$R^2$  = koefisien korelasi berganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

$1-F_h$

$F_h = F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$F$  didasarkan pada derajat kebebasan sebagai berikut:

Derajat pembilang ( $df1$ ) =  $k$

Derajat penyebut ( $df2$ ) =  $n-k-1$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen dan sebaliknya Apabila  $H_0$  ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah stres kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 53 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stres kerja, variabel kepuasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.



Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 53 orang. Adapun dari ke-53 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	77.4	77.4	77.4
	Perempuan	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 41 orang (77,4%) laki-laki, 12 orang (22,6%) perempuan.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	15	28.3	28.3	28.3
	26-34 tahun	25	47.2	47.2	75.5
	35-60 tahun	13	24.5	24.5	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 15 orang (28,3%) yang usianya 19-25 tahun, 25 orang (47,2%) yang usianya 26-34 tahun, serta 13 orang (24,5%) yang usianya 35-60 tahun.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	3.8	3.8	3.8
	D3	17	32.1	32.1	35.8
	S1	31	58.4	58.4	94.2
	S2	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 2 orang (3,8%) yang pendidikannya SMA, 17 orang (32,1%) yang pendidikannya D3, 31 orang (58,4%) yang pendidikannya S1 serta 3 orang (5,7%) yang pendidikannya S1.

**a. Variabel Kinerja pegawai (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	18,87%	14	26,42%	22	41,51%	7	13,21%	0	0,00%	53	100%
2	22	41,51%	13	24,53%	9	16,98%	9	16,98%	0	0,00%	53	100%
3	18	33,96%	11	20,75%	12	22,64%	12	22,64%	0	0,00%	53	100%
4	19	35,85%	15	28,30%	11	20,75%	8	15,09%	0	0,00%	53	100%
5	14	26,42%	16	30,19%	7	13,21%	16	30,19%	0	0,00%	53	100%
6	8	15,09%	11	20,75%	19	35,85%	15	28,30%	0	0,00%	53	100%
7	20	37,74%	18	33,96%	10	18,87%	5	9,43%	0	0,00%	53	100%
8	11	20,75%	17	32,08%	17	32,08%	8	15,09%	0	0,00%	53	100%

9	19	35,85%	15	28,30%	11	20,75%	8	15,09%	0	0,00%	53	100%
10	12	22,64%	17	32,08%	12	22,64%	12	22,64%	0	0,00%	53	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 41,51%.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,51%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,96%.
4. Jawaban responden tentang saya mampu untuk memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,85%.
5. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktun yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,19%.
6. Jawaban responden tentang saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,85%.
7. Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,74%.

8. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,08%.
9. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,85%.
10. Jawaban responden tentang saya bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,08%.

#### b. Variabel Stres kerja ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Stres kerja ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	32,08%	10	18,87%	20	37,74%	6	11,32%	0	0,00%	53	100%
2	8	15,09%	21	39,62%	13	24,53%	11	20,75%	0	0,00%	53	100%
3	15	28,30%	17	32,08%	14	26,42%	7	13,21%	0	0,00%	53	100%
4	12	22,64%	13	24,53%	15	28,30%	13	24,53%	0	0,00%	53	100%
5	11	20,75%	14	26,42%	17	32,08%	11	20,75%	0	0,00%	53	100%
6	13	24,53%	13	24,53%	17	32,08%	10	18,87%	0	0,00%	53	100%
7	17	32,08%	15	28,30%	8	15,09%	13	24,53%	0	0,00%	53	100%
8	19	35,85%	9	16,98%	12	22,64%	13	24,53%	0	0,00%	53	100%
9	17	32,08%	7	13,21%	17	32,08%	12	22,64%	0	0,00%	53	100%
10	19	35,85%	11	20,75%	9	16,98%	14	26,42%	0	0,00%	53	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang setiap pegawai selalu bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,74%.
2. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 39,62%.
3. Jawaban responden tentang setiap pegawai diberikan tekanan pekerjaan yang berlebihan , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,08%.
4. Jawaban responden tentang setiap pegawai memiliki peran dalam pekerjaannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 28,3%.
5. Jawaban responden tentang setiap pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang lebih dalam waktu yang singkat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,08%.
6. Jawaban responden tentang setiap pegawai tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan jika terlalu berlebihan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,08%.
7. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus bersikap baik dengan sesama pegawai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,08%.

8. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus dilengkapi kebutuhan untuk pekerjaannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,85%.
9. Jawaban responden tentang setiap pegawai dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,08%.
10. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus bisa menaati peraturan dalam perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,85%.

### c. Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	30,19%	11	20,75%	8	15,09%	18	33,96%	0	0,00%	53	100%
2	11	20,75%	14	26,42%	19	35,85%	9	16,98%	0	0,00%	53	100%
3	18	33,96%	10	18,87%	16	30,19%	9	16,98%	0	0,00%	53	100%
4	16	30,19%	11	20,75%	17	32,08%	9	16,98%	0	0,00%	53	100%
5	16	30,19%	11	20,75%	11	20,75%	15	28,30%	0	0,00%	53	100%
6	17	32,08%	12	22,64%	13	24,53%	11	20,75%	0	0,00%	53	100%
7	11	20,75%	10	18,87%	16	30,19%	16	30,19%	0	0,00%	53	100%
8	15	28,30%	11	20,75%	11	20,75%	16	30,19%	0	0,00%	53	100%
9	13	24,53%	19	35,85%	12	22,64%	9	16,98%	0	0,00%	53	100%
10	14	26,42%	10	18,87%	15	28,30%	14	26,42%	0	0,00%	53	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang saya selalu menyenangi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,96%.
2. Jawaban responden tentang dengan pekerjaan yang diberikan saya mampu untuk menyelesaikannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,85%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,96%.
4. Jawaban responden tentang saya menyukai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,08%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu menaati tugas yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,19%.
6. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan adanya moral kerja didalam perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,08%.
7. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 30,19%.

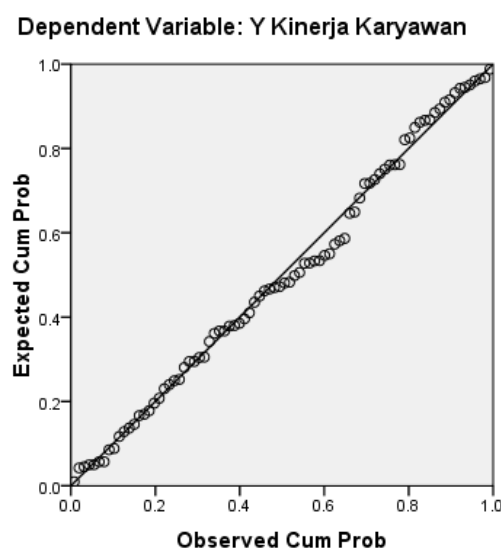
8. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai ja kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 30,19%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan efektivitas dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,85%.
10. Jawaban responden tentang saya tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 28,3%.

## 1. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**



Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14.653	6.117		2.396	.019			
	X1 Stres Kerja	.409	.044	.683	9.245	.000	.957	1.045	
	X2 Kepuasan kerja	.275	.093	.218	2.948	.004	.957	1.045	

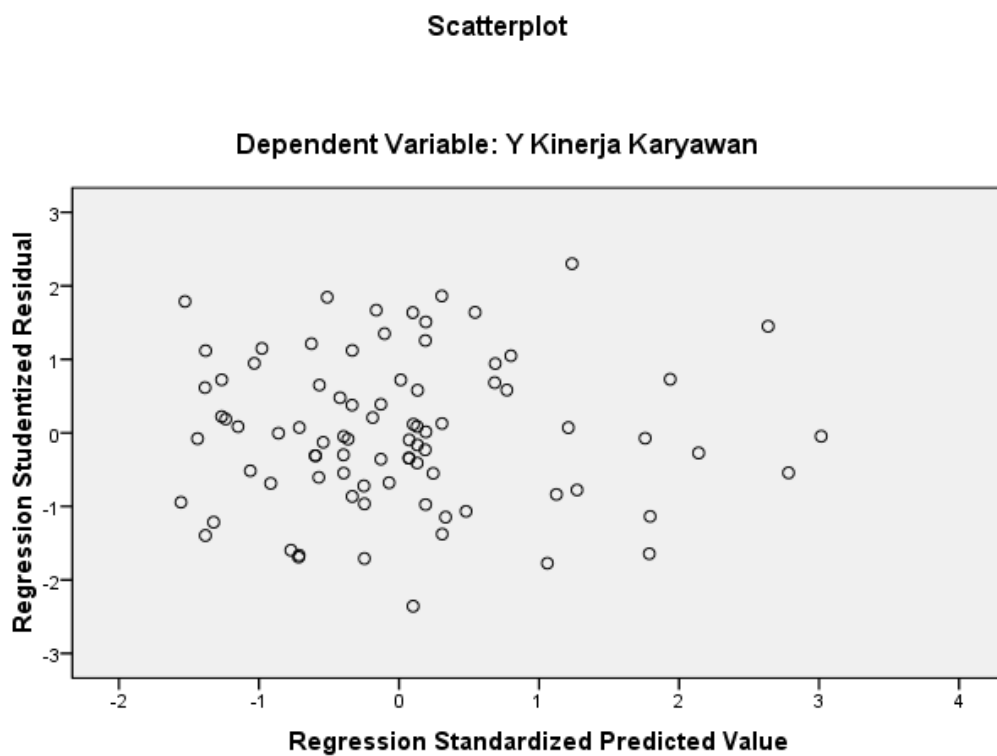
a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

## 2. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.653	6.117		2.396	.019		
	X1 Stres Kerja	.409	.044	.683	9.245	.000	.957	1.045
	X2 Kepuasan kerja	.275	.093	.218	2.948	.004	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 14,653 + 0,409 X_1 + 0,275 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Stres kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien stres kerja memberikan nilai sebesar 0,409 yang berarti bahwa semakin baik stres kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,275 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

#### 1). Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

**Tabel IV.10**  
Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.653	6.117		2.396	.019		
	X1 Stres Kerja	.409	.044	.683	9.245	.000	.957	1.045
	X2 Kepuasan kerja	.275	.093	.218	2.948	.004	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 9,245$$

$$t_{tabel} = 1,989$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (9,245) > t_{tabel} (1,989)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 9,245 lebih besar dari 1,989 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2). Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

**Tabel IV.11**  
Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14.653	6.117		2.396	.019			
	X1 Stres Kerja	.409	.044	.683	9.245	.000	.957	1.045	
	X2 Kepuasan kerja	.275	.093	.218	2.948	.004	.957	1.045	

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,948$$

$$t_{tabel} = 1,989$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (2,948) > t_{tabel} (1,989)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 2,948 lebih besar dari 1,989 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### b. Uji F

**Tabel IV.12**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1822.787	2	911.394	55.132	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1339.023	81	16.531		
	Total	3161.810	83			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 55,132$$

$$F_{tabel} = 3,862$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 55,132 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,862 dengan signifikan 0,05.

Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $55,132 \geq 3,862$ , Nilai 55,132 lebih besar dari 3,862 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. 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 pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.566	4.06585	1.473

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,577. Hal ini berarti 57,7% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2007 : 147) Stres kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (9,245) > t_{tabel} (1,989)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 9,245 lebih besar dari 1,989 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya



bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata.

## **2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (2,948) > t_{tabel} (1,989)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 2,948 lebih besar dari 1,989 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata.

### **3. Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 55,132 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,862 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $55,132 \geq 3,862$ , Nilai 55,132 lebih besar dari 3,862 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,577 atau 57,7% menunjukkan sekitar 57,7% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja pegawai (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersamaan

atau dengan kata lain, jika stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **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. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja meningkat terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara meningkat.
3. Terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara meningkat.

#### **B. Saran**

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

1. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara menyeimbangkan kepuasan kerja dengan apresiasi atau gaji yang diperoleh pegawai sehingga pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.
2. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara selalu memperhatikan stres kerja pegawai sehingga dapat diketahui apa yang dikeluhkan oleh pegawai.

3. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera Utara meningkatkan fasilitas bekerja sehingga pegawai semakin terampil dalam bekerja

Daftar pustaka :

1. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20617/3/Chapter%20II.pdf>
2. <http://infodanpengertian.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para.html>
3. <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kinerja-definisi-teori.html>
4. <http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html>
5. <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>
6. MPA, Siagian, P., Prof. Dr. Sondang, . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta 2015, .
7. Sekaran Uma, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku Dua Edisi Empat, 2006. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
8. <http://globallavebookx.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-dan-faktor-faktor-yang.html>
9. <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>
10. <http://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>
11. <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html>
12. <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kepuasan-kerja-menurut-para-ahli.html>
13. <http://rahayyuchan.blogspot.co.id/2014/06/teknik-pengumpulan-data-dalam.html>
14. <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
15. <http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>
16. <http://aplikasigroup.blogspot.co.id/2014/12/tutorial-2.html>
17. Sp A., M.M., M.Si. Dr. Wirawan., *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta 2013
18. <http://eprints.ums.ac.id/38670/6/BAB%202.pdf>

19. <http://adityolaksono26.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kepuasan-kerja-serta-fakto.html>