

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA
KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA SDM
(Studi kasus pada Kantor Pelayanan PT PLN (Persero) Area Kabupaten
Kendal)**

Naufal Gilar Rizkyawan

Agus Sobari, SE, M.Si

naufalgilar@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan
Agung**

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the influence between Job Satisfaction and Job Stress and Employee Competence on HR Performance. The population in this study were employees of PT PLN (Persero) in the Kendal Regency area. The sampling technique uses non-probability sampling technique using the purposive sampling method. Samples were taken as many as 95 respondents with a research instrument in the form of a questionnaire. The results of the study stated that job satisfaction has a positive and significant effect on HR performance. Employee competence has a positive and significant effect on HR performance. While work stress does not have a significant effect on HR performance. R² Test Results can be known about employee performance by three variables namely job satisfaction, job stress and employee competence of 36.7% while the rest are accepted by other variables not included in this study. The results of this study advise companies to pay attention to job satisfaction and employee competence.

Keyword : Job Satisfaction, Job Stress, Employee Competency, HR Performance.

Pendahuluan

Tenaga listrik sangat penting bagi peningkatankesejahteraan dan kemakmuran rakyat pada umumnya dan dapat mendorong peningkatan kegiatan ekonomi pada khususnya. Kegiatan ekonomi selalu berkaitan dengan produksi dan konsumsi. Sebagian besar proses produksi dan konsumsi membutuhkan energi dan tenaga listrik. Dalam implementasinya, setiap kegiatan pengembangan ekonomi yang umumnya berkaitan dengan pembangunan atau investasi, tersedianya tenaga listrik selalu menjadi syarat yang diminta oleh investor. Oleh karena itu bagi negara yang sedang berkembang, perekonomian tidak akan

tumbuh kalau jaminan energi dan pasokan tenaga listrik (security of supply) tidak tersedia (www.inilahkoran.com).

Pemadaman listrik yang dialami hampir setiap daerah saat ini disebabkan kekurangan pasokan listrik. Bila hal ini tidak mendapat perhatian khusus dan upaya terobosan luar biasa, maka krisis listrik bisa terjadi dalam 3-4 tahun ke depan. Kondisi ini bukan hanya kurang mendukung aktivitas masyarakat, tetapi juga menurunkan daya saing industri dan menghambat pertumbuhan ekonomi nasional (www.pln.co.id).

Cadangan listrik yang terbatas adalah cermin dari ketidakmampuan pasokan

dalam mengimbangi pertumbuhan kebutuhan. Penyebabnya adalah tertinggalnya pembangunan pembangkit sebesar 6,5% dibanding pertumbuhan permintaan listrik sebesar 8,5% dalam lima tahun terakhir. Ketertinggalan itu akibat terkendala berbagai permasalahan seperti pembebasan lahan, regulasi dan perizinan, pendanaan hingga negosiasi harga jual listrik antara pihak swasta dengan PLN (www.pln.co.id).

Berdasarkan berita yang dikutip dari www.tribunnews.com, hingga saat ini jumlah pelanggan PLN secara nasional mencapai lebih dari 62 juta. Sementara angka rasio elektrifikasi sampai dengan tahun 2015 masih 88 persen, dimana ada 12 persen penduduk Indonesia yang belum menikmati listrik. Untuk mempercepat peningkatan rasio elektrifikasi, pemerintah pun mencanangkan program pembangunan pembangkit listrik 35.000 MW beserta jaringan transmisi 46.000 kms dan gardu induk 108.000 MVA hingga 2019. Oleh karena itu, PLN perlu untuk memiliki dan menambah pegawai yang kompeten agar dapat mendukung realisasi program tersebut. Selain itu, PT PLN (Persero) juga harus meningkatkan kinerja perusahaan agar target perusahaan dapat tercapai.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM-human resources). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009:1). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan merupakan

salah satu aspek penting yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sangat dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh organisasi (Saputra dkk, 2016:2). Dalam hal ini, SDM yang kompeten dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai bila pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Mangkunegara (2011:67) menilai kinerja yang baik dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dicari faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai serta dicarikan solusi untuk masalah tersebut.

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan semester 1 & 2 tahun 2018 yang diperoleh dari Bidang Sumber Daya dan Manusia Kantor Pelayanan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai di lingkungan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal mengalami penurunan. Pada semester 1, jumlah pegawai yang masuk ke dalam kategori potensial sebanyak 50% dan terjadi peningkatan sebesar 9% pada semester 2 sehingga pegawai yang masuk ke dalam kategori potensial menjadi 59%. Namun terjadi penurunan kinerja untuk pegawai dengan kategori sangat potensial sebesar 11% yaitu pada semester 1 kinerja yang dicapai sebesar 23% sedangkan pada semester 2 kinerjanya menjadi 12%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai mengalami penurunan

karena jumlah pegawai yang mengalami penurunan kinerja pada kategori sangat potensial lebih banyak dibandingkan jumlah peningkatan kinerja pegawai pada kategori potensial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan (Chadek, 2014). Karyawan yang puas akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Robbin (2007) dalam Yanidrawati (2013:4) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui 5 hal yaitu pekerjaan, penggajian, promosi, supervisi dan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian kepada 10 pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal secara acak, ditemukan bahwa pegawai merasa terbebani terkait rekan kerja. Ketika tidak adanya rekan kerja, semua pekerjaan dilimpahkan ke pegawai tersebut atau walaupun ada rekan kerja, tetapi rekan kerja yang ada tidak bisa diajak bekerjasama bahkan tidak bisa mengerjakan pekerjaannya sehingga membebani semua pekerjaan ke pegawai yang memiliki kompetensi yang lebih baik. Hal lain mengenai kepuasan kerja yaitu adanya atasan yang superior sehingga pegawai merasa di dikte oleh pimpinan. Atasan selalu memberikan arahan dan pengawasan yang ketat terhadap pegawai yang dianggapnya tidak bisa melakukan apa-apa atau tidak kompeten sedangkan kepada karyawan yang dianggapnya mampu melakukan pekerjaan tanpa perlu diawasi, atasan tidak melakukan pengawasan.

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja (Militya, 2014). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2011:157). Penyebab stres kerja menurut Robbins (2008:371) adalah faktor lingkungan yang terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan perubahan teknologi. Faktor organisasi yang terdiri tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpribadi, Faktor individu terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Permasalahan lain yang terjadi di PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal adalah stres kerja yang tinggi. Hal ini didasarkan pengamatan/observasi dan wawancara pra penelitian kepada 10 pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal, secara acak diperoleh data bahwa stres kerja tinggi karena tuntutan tugas dan tuntutan peran. Kemudian tuntutan peran yang ditimbulkan dari pekerjaan yang semestinya dilakukan oleh dua orang atau lebih dilakukan seorang diri. Meskipun semua pekerjaan dapat diselesaikan, akan tetapi pekerjaan diselesaikan dengan kondisi pegawai yang merasa pusing dan kewalahan. Selain itu, pegawai juga merasa stres jika ada teknologi baru yang diterapkan untuk melakukan pekerjaan namun mereka belum paham mengenai teknologi tersebut.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2010:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit

oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya, Sedarmayanti (2013:260) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan Robbins (2014:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Selanjutnya Greenberg dan Baron (2003:148) dalam Wibowo (2016:415) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:368), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Luthans (2011:279), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau

perilaku pada anggota organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2011:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

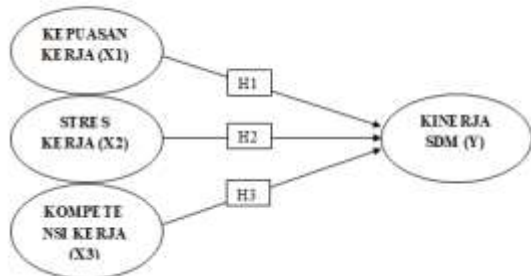
Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dapat menimbulkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku karyawan tersebut.

Kompetensi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM yang kompeten. Kompetensi menurut Darsono dan Siswandoko (2011:123) adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seseorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik di banding orang lain. Kemudian, Wibowo (2016:271) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Model Empiris

Latar belakang masalah dan kajian teori, maka model empiris dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

a. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Howell dan Robert (1986) dalam Wijono (2010: 122) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Selanjutnya, Mariskha (2011:43) juga menyatakan bahwa apabila organisasi/perusahaan mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Suwardi & Utomo (2011), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja

Keenan dan Newton (1984) dalam Wijono (2010:146) berpendapat stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu dalam bekerja. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dianggap sebagai stres yang positif (eustress), sebaliknya, “stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan disebut sebagai stres negatif (distress) (Wijono, 2010:144). Robbins (2008:383) mengemukakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkat stres yang rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres kerja yang tinggi atau bahkan menengah yang terus-menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan dan kinerja pun menurun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Militya, dkk (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif stres kerja dengan kinerja pegawai, sementara penelitian Chadek, dkk (2014) bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja dengan kinerja karyawan.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas dari penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan positif dan terhadap kinerja pegawai

c. Hubungan antara Kompetensi Pegawai dengan Kinerja

Spencer dalam Moehariono (2012:10) mengemukakan hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya (the right man on the right job). Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Suparno dan Sudarwati(2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jadi berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan diajukan adalah :

H3 : Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal yang berjumlah 95 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda.

b. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagian sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini

adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006 : 61 -63), yang mengatakan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Hasil dan Pembahasan Interpretasi Hasil

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas diperlukan untuk menghitung instrumen atau kuesioner penelitian benar – benar valid, artinya kuesioner ini bisa menguji mengukur apa yang diharapkan oleh peneliti (Hair et al.,2011). Melakukan uji validitas ini mempergunakan program software SPSS. Untuk mengetahuinya dapat melihat r hitung dengan r tabel, jika = 0,05 atau 5%. Pertanyaan tersebut valid jika r hitung > r tabel, dan pertanyaan tersebut tidak valid jika r hitung < r tabel.

HASIL UJI VALIDITAS				
Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	0,283	0,201	Valid
	2. Penggajian	0,586	0,201	Valid
	3. Kesempatan Promosi	0,502	0,201	Valid
	4. Supervisi	0,562	0,201	Valid
	5. Rakan Kerja	0,214	0,201	Valid
Stres Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	0,386	0,201	Valid
	2. Stres karena peran	0,271	0,201	Valid
	3. Interpersonal	0,511	0,201	Valid
	4. Perkembangan Karir	0,486	0,201	Valid
	5. Struktur Organisasi	0,253	0,201	Valid
Kompetensi Pegawai	1. Task Skill	0,644	0,201	Valid
	2. Management Skill	0,570	0,201	Valid
	3. Contingency Management Skill	0,637	0,201	Valid
	4. Job Role	0,524	0,201	Valid
	5. Transfer Skill	0,373	0,201	Valid
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	0,645	0,201	Valid
	2. Kuantitas	0,561	0,201	Valid
	3. Ketepatan Waktu	0,586	0,201	Valid
	4. Efektifitas	0,591	0,201	Valid
	5. Kemandirian	0,647	0,201	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2019)

Dari hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, stres kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden adalah valid karena nilai r hitung > r tabel (0,2017).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas sample ini digunakan testing kehandalan Cronbach Alpha (Cooper & Schindler, 2003). Suatu construct atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

HASIL UJI RELIABILITAS				
No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1.	Kepuasan Kerja	0,663	0,6	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,622	0,6	Reliabel
3.	Kompetensi	0,758	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,804	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti tampak pada Tabel 4.10, semua variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan dikatakan reliabel, karena nilai cronbach alpha > 0,60, sehingga layak untuk diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dengan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, hasil pengujian dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov smirnov adalah sebagai berikut :

HASIL UJI NORMALITAS	
	Unstandardized Residual
N	95
Kolmogorov-Smirnov Z	1,084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.191

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 1,084 > 0,05. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah Normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	.847	1.181
Stres Kerja	.872	1.147
Kompetensi	.918	1.090

Sumber : Hasil Data yang diolah (2019)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen (skepuasan kerja, stress kerja dan kompetensi) mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan melakukan uji heteroskedastisitas ialah untuk memahami model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua penelitian pada model regresi linier. Varian dari kesalahan ialah konstan diseluruh penelitian merupakan asumsi utama dari regresi. Biasanya residu diplot untuk menilai asumsi ini, jika varian dari residual berbeda maka disebut heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang tidak konstan (Greene, 2012). Uji glejser merupakan uji yang dipergunakan dalam uji statistik. Uji glejser dibuat dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Terjadi heteroskedastisitas jika sig kurang dari 0,05, dan tidak terjadi heteroskedastisitas jika Sig lebih dari 0,05.

HASIL UJI GLEJSER					
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.927	2.703		.713	.478
Kepuasan Kerja	.344	.096	.319	3.582	.001
Stres Kerja	.092	.109	.074	.846	.400
Kompetensi	.451	.091	.425	4.958	.000

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data yang diolah (2019)

Berdasarkan uji gletjer dapat dijelaskan bahwa nilai hasil regresi antara variabel bebas terhadap absolut residual (Abs_res) di peroleh nilai signifikansi untuk

masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Uji T

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

HASIL UJI PARSIAL (uji t)

Variable Independensial Kenerja SDM					
Varabel Dependen	B	SE	T	Sig	Kumpulan
Kepuasan Pegawai → Kinerja SDM	.344	.096	3.582	.001	Signifikan dan positif
Stres Kerja → Kinerja SDM	.092	.109	.846	.400	Tidak Signifikan
Kompetensi Karyawan → Kinerja SDM	.451	.091	4.958	.000	Signifikan dan positif

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 3,582 (Tabel 4.15) dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,662, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,320 > 1,662$.

Nilai signifikansi sebesar $0,01 \leq 0,05$, menandakan bahwa kepuasankerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dapat diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 3,582 (Tabel 4.15) dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,662, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t

tabel yaitu $0,846 \leq 1,662$.

Nilai signifikansi sebesar $0,400 \geq 0,05$, menandakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini terjadi karena karyawan telah diberikantinggi atau rendahnya *pressure* terhadap stres kerja, mereka tetap bekerja secara optimal, enjoy, dan intensitas kerja tetap terjaga.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah 3,582 (Tabel 4.15) dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5 persen diperoleh t tabel sebesar 1,662, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $4,958 > 1,662$.

Nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, menandakan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kenyamanan dan tingkat keamanan pada perusahaan akan menciptakan suatu kepuasan tersendiri saat sedang melakukan tugas di dalam kantor

maupun saat tugas diluar kantor. Dengan memiliki rasa kepuasan tinggi maka karyawan akan berkerja lebih optimal dan maksimal.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator terbesar dalam faktor kinerja karyawan adalah rekan kerja. Rekan kerja yang jelas, berkompeten, bekerja keras, jujur dan baik di PT PLN Kendal ini maka karyawan pun bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. Dengan kinerja karyawan yang maksimal itu, maka hasil kerja karyawan jarang menerima komplain.

Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat Ali Idris dan Kalalinggi (2013) tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kinerja karyawaan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres terhadap Kinerja, artinya tinggi rendahnya tingkat stres dalam suatu perkerjaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan karena PT PLN mengelola stres kerja dengan baik, diantaranya dari organisasi yang telah menciptakan kinerja dan rekan kerja yang nyaman. Sehingga semakin nyaman tempat kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian responden menunjukkan bahwa meskipun stres kerja yang dibebankan tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditandai para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta

bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja, karyawan PT PLN Kendal melaksanakan tugas dengan baik serta giat dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Quick dan Quick (1984, Dhania, 2010:17) menyatakan bahwa stress akan memacu seseorang untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

Stres kerja tergantung dari individu menghadapi suatu masalah, ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berlebih malah tertantang untuk lebih giat dan lebih rajin lagi dalam mencapai targetnya. Sehingga individu yang tidak merasa stres kerja tetapi malah lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target. Salah satu tipe kepribadian terhadap kondisi dan situasi sehingga karyawan lebih mudah beradaptasi, individu yang betipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standart yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. tipe B adalah mereka yang lebih santai dan bersikap tenang, menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan kompetisi. Orang yang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang masalah yang berkaitan dengan stres.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi karyawan semakin baik. Kompetensi mempunyai pengaruh penting dalam melaksanakan tugas tugas

yang diberikan, seperti kreatif, cepat tanggap, banyak ide, dan masih banyak lainnya. Semua itu sangat membantu perusahaan dalam melaksanakan tugas tugas yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian responden menunjukkan salah satu indikator dari kompetensi adalah *job role*. Seperti yang kita ketahui, pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu bertanggung jawab penuh akan tugas tugasnya dan dapat beradaptasi di lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga & Susi (2015) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru" dan jugadidukung oleh penelitian dari Suparnodan Sudarwati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh teori dari Wibowo (2016:280) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia memiliki pengetahuan semakin tinggi. Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting, baik bagi eksekutif, manajer maupun pekerja (Spencer dan Spencer, 1993:343) dalam Wibowo(2016:280).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan pegawai yang dikembangkan melalui Pekerjaan itu sendiri, Penggajian, Kesempatan promosi, Supervisi, dan Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.
2. Stres kerja melalui Kondisi pekerjaan, Stres karenaperan, Faktor interpersonal, Perkembangankarier, dan Struktur organisasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM.
3. Kompetensi pegawai yang dibangun melalui *Task skill* (ketrampilan mengelola tugas), *Management skill* (mengelola beberapa tugas dalam pekerjaan), *contingency management skill* (tanggap terhadap adanya kelainan dan kerusakan pada rutinitas kerja), *Job role* (beradaptasi dengan lingkungan kerja), dan *Transver skill* (mampu mentransfer kompetensi yang dimiliki dalam setiap situasi yang berbeda) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

Saran

1. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pihak PT PLN harus lebih memperhatikan *feedback* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan seperti memberikan kepercayaan karyawan seperti naik pangkat atau jabatan dan peluang promosi lebih terbuka bagi karyawan yang memberikan benefit kepada PT PLN.
2. Pihak PT PLN harus lebih memberikan training berkala atau per periode secara rutin dan memberikan *reward* kepada Karyawan (SDM) yang berprestasi

agar setiap SDM saling berkompetisi untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Implikasi Manajerial

Implikasi dari masing-masing variabel dapat dilihat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh penting dalam peningkatan kinerja karyawan untuk perusahaan. Sehingga hendaknya menjadi perhatian bagi pihak PT PLN untuk melakukan peningkatan faktor keamanan, kenyamanan, kelengkapan fasilitas kantor agar karyawan dapat bekerja lebih tenang, aman, enjoy dan lebih berkonsentrasi dalam bekerja.
2. Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh penting dalam kinerja untuk perusahaan. Sehingga menjadi perhatian PT PLN untuk terus meningkatkan kompetensi di setiap karyawan agar target yang diberikan tercapai.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diadakan pembaruan serta pengembangan pada studi berikutnya. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dalam melakukan penelitian ini hanya dibatasi dengan menggunakan 4 variabel penelitian, yakni Kepuasan kerja, Stres kerja, Kompetensi dan Kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya meneliti pada responden dengan kriteria tertentu, seperti umur, jurusan, lama usaha, sehingga kriteria ini dirasa masih kurang luas.
3. Pengumpulan data hanya menggunakan kuisisioner saja,

- sehingga waktunya sangatlah terbatas. Hal ini menyebabkan kurangnya interaksi dari responden.
4. Pemilihan responden pada penelitian ini hanya pada karyawan PT PLN area Kab Kendal, sehingga belum diketahui pengaruh variabel-variabel tersebut pada lokasi yang berbeda.

Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka agenda penelitian mendatang yakni :

1. Penelitian ini merupakan penelitian baru yang harus diteliti ulang. Penelitian ini meneliti tentang variabel-variabel yang menjadi penyebab dan dampak dari kinerja karyawan. Variabel penyebab adanya kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kepuasan, stres dan kompetensi.
2. Pengumpulan data tidak hanya kuisisioner saja, tetapi juga bisa ditambah dengan wawancara dan google forum.
3. Penelitian ini hanya pada karyawan PT PLN area Kab Kendal, untuk penelitian selanjutnya bisa diteliti lagi didaerah yang lain.

Daftar Pustaka

- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R., (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1(2), 418–430
- Amos, N. (2014). *"Metode Penelitian dan Statistik"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, G. (2006). *"Manajeme Sumber Daya Manusia (jilid1)"*. Jakarta: PT Indeks.
- Fahmi, I. (2010). *"Manajemen Kinerja"*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2013). *"Manajeamen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *"Organizational Behavior"*. New York: The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *"Evaluasi Kinerja SDM"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- Militya Ch, T. d. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerj, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi SULUT".

-
- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1726-1736.
- Moehariono. (2012). *"Pegukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noor, J. (2011). *"Metodologi Penelitian"*. Jakarta: Kencana.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. USA:McGraw-Hill,Inc
- Robbins, S. P. (2014). *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi. Telaah Bisnis*, 260.
- S, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Praja Grafindo Persada.
- Shaputra, Angga Rahyu dan Susi Hendriani. *"Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BRI (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru"*. Pekanbaru: Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.VII, No.1 Januari.2015.
- Siswandoko, D. P. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21"*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2011). *"Metode Penelitian Manajemen"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno & Sudarwati. *"Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen"*. Jurnal paradigma Vol.12. No.01. ISSN:1693-0827. Hal.12-25, Februari-Juli 2014.
- Suwardi, J. U. (2011). *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai"*. *Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5*, 75-86.
- Wibowo. (2016). *"Manajemen Kinerja"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *"Perilaku Dalam Organisasi"*. Jakarta: Rajawali.
- Z, M. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang*. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 36-45.