

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Sejarah Singkat Perkembangan PT.

PLN Provinsi Sumatera Utara

Sejarah kelistrikan di Sumatera Utara bukanlah baru. Kalau listrik mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Medan. Sentralnya dibangun di tanah pertapakan Kantor PLN Cabang Medan yang sekarang di Jl. Listrik No. 12 Medan, dibangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan (1924), Tebing Tinggi (1927), Sibolga (NV ANIWM) Brastagi dan Tarutung (1929), Tanjung Balai (1931) milik Gemeente-Kotapraja, Labuhan Bilik (1936) dan Tanjung Tiram (1937). Masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan Perusahaan Listrik Swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerja dibagi menjadi Perusahaan Listrik Sumatera Utara, Perusahaan Listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentara Jepang waktu itu.

Setelah Proklamasi RI 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintah RI dalam hal ini

Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan Penetapan Pemerintah No.1 SD/45 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik. Sejarah memang membuktikan kemudian bahwa dalam suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia – Belanda, tanggal 3 Oktober 1953 keluar Surat Keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945.

Setelah aksi ambil alih itu, sejak tahun 1955 di Medan berdiri Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) yang mula-mula dikepalai R. Sukarno (merangkap kepala di Aceh), tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifullah. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PPUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan dirubah. Sumatera Utara, Aceh, Sumbar, Riau menjadi PLN Eksploitasi. Tahun 1965, BPU PLN dibubarkan dengan Peraturan Menteri PUT No. 9 /PRT/64 dan dengan Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkan pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi. Sumatera Utara tetap menjadi Eksploitasi I.

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan keputusan Direksi PLN No. KPTS 009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Binjai, Sibolga, P.Siantar (Berkedudukan di Tebing Tinggi). PP No. 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara.

Kemudian menyusul Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/75 yang merubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah. PLN Eksploitasi II menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara. Dengan keluarnya peraturan pemerintah No. 23/1994 tanggal 16 Juni 1994 maka

ditetapkan status PLN sebagai persero. Adapun yang melatarbelakangi perubahan status tersebut adalah untuk mengantisipasi kebutuhan listrik yang terus meningkat dewasa ini.

Dimana pada abad 21 nanti, PLN tidak dapat tidak harus mampu menghadapi tantangan yang ada. PLN harus mampu menggunakan tolak ukur Internasional, dan harus mampu berswadaya tinggi, dengan manajemen yang berani transparan, terbuka, desentralisasi, profit center dan cost center. Untuk mencapai tujuan PLN meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong perkembangan industri pada PJPT II yang tanggung jawabnya cukup besar dan berat, kerjasama dan hubungan yang harmonis dengan instansi dan lembaga yang terkait perlu dibina dan ditingkatkan terus.

Perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat, hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa-masa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996 dibentuk organisasi baru bidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara.

Dengan pembentukan Organisasi baru PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara yang terpisah dari PT. PLN (Persero) Wilayah II, maka fungsi-fungsi pembangkitan dan penyaluran yang sebelumnya dikelola PT. PLN (Persero) Wilayah II berpisah tanggung jawab pengelolaanya ke PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumbagut. Sementara itu, PT. PLN (Persero) Wilayah II berkonsentrasi pada distribusi dan penjualan tenaga listrik. Pada Tahun 2003 PT. PLN (Persero) Wilayah II Berubah Menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

a. Visi Organisasi

Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan no 1 pilihan pelanggan untuk solusi energo.

b. Misi Organisasi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Nilai- Nilai Organisasi

- 1) *Integrity*, jujur, tulus, dan dapat dipercaya dalam berfikir, berkata, dan bertindak.
- 2) *Care*. Bersikap peduli, berempati dan responsif dalam memberikan pelayanan yang melebihi harapan stake holder.
- 3) *Open mind*.
- 4) *Innovation*.
- 5) *Teamwork*.

d. Logo Organisasi

Berikut ini gambar logo organisasi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia



Gambar 1.
Logo Organisasi PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA
Sumber : PT. PLN (Persero) ULP

Adapun makna gambar Logo diatas adalah sebagai berikut:

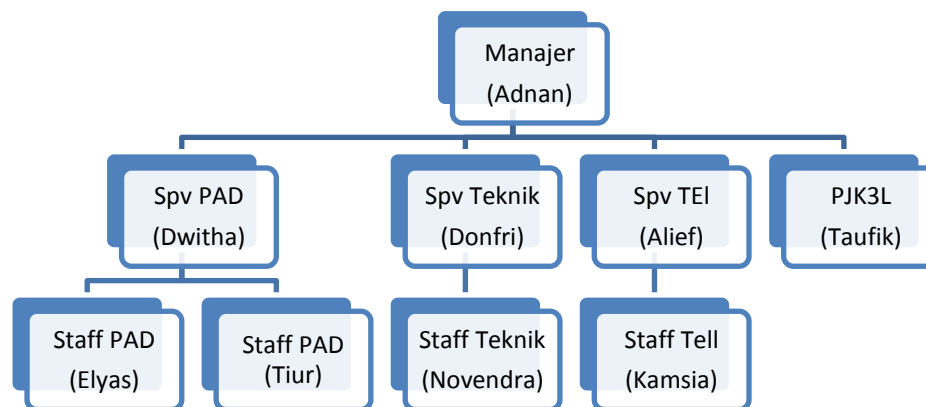
Bidang Persegi melambangkan bahwa PLN merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat.

4.1.1.2 Kegiatan Operasional Organisasi

- 1) Melakukan pelayanan penyedia solusi jika terdapat keluhan terhadap pelanggan :
PLN memberikan solusi yang terbaik bagi pelanggan jika terdapat beberapa masalah seperti seringnya listrik padam didaerah pelanggan, pengaduan adanya pencurian listrik dan pelanggan yang tidak bisa membayar tagihan listriknya
- 2) Memasang KWH meter : PLN memberikan jasa memasang KWH meter untuk perusahaan, instansi pemerintah dan masyarakat
- 3) Memasang gardu baru : PLN memberikan jasa gardu baru jika didaerah tersebut memiliki pemakaian listrik yang cukup tinggi namun daya listrik kurang didaerah tersebut. hal ini biasanya jika didaerah tersebut membangun mall, rumah sakit, dan gedung bertingkat.
- 4) Penambahan Daya Listrik : PLN memberikan penambahan jasa listrik jika pelanggan ingin menambah daya listriknya. Hal ini terjadi jika pelanggan sering turun sekringnya jika menggunakan peralatan elektronik yang membutuhkan daya tinggi.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Helvetia Kemuning Raya.



Gambar 2.2
Struktur Organisasi PT. PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Helvetia Kemuning Raya

Sumber : PT. PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Helvetia Kemuning Raya

Setiap jabatan atau posisi pada PT. PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Helvetia Kemuning Raya memiliki tugas dan tanggung jawab dari posisi tersebut dalam pekerjaannya. Penentuan tugas dan tanggung jawab setiap jabatan posisi yang ada pada PT. PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Helvetia Kemuning Raya di tentukan berdasarkan pada tugas dan fungsi pekerjaan itu sendiri.

4.1.2 Analisis Deskripsi

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan divisi. Hal tersebut diharapkan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai karyawan dari responden dengan kaitan masalah dan tujuan dari penelitian dengan jumlah responden sebanyak 75 responden.

4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin berdasarkan 75 responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	Pria	57	76,0	76,0	76,0
	Wanita	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan adalah laki – laki. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan didominasi jenis kelamin laki-laki lebih dominan menggunakan tenaga fisik, karena banyak pekerjaan yang dilakukan dilapangan salah satunya seperti melakukan perbaikan dan pemeliharaan sistem transmisi, gardu induk dan proteksi serta mengelola sistem jaringan listrik, tetapi setiap

laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), stress kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

4.1.2.3 Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Su m b e r : D a t a D i o	Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
		20- 30 thn	15	20.0	20.0	20.0
		31- 40 thn	33	44.0	44.0	64.0
		41- 50 thn	27	36.0	36.0	100.0
		Total	75	100.0	100.0	

lah SPSS 25

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak adalah umur 31-40 yang berjumlah 33 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan tergolong dalam usia produktif yang memiliki semangat tinggi dan memaksimalkan hasil dalam bekerja.

4.1.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	<1 thn	12	16.0	16.0	16.0
	1-5 thn	19	25.3	25.3	85.3
	6-10 thn	33	44.0	44.0	60.0
	>10	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan karakteristik dari lama bekerja responden pada tabel 4.3 dapat dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan paling banyak pada 6-10. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan didominasi oleh pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja, dengan tujuan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja umumnya memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang andal.

4.1.2.5 Berdasarkan Divisi (Bagian) Responden

Berdasarkan divisi responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Divisi Responden

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	Bilman	19	25.3	25.3	25.3
	Yantek	18	24.0	24.0	49.3
	Security	5	6.7	6.7	56.0
	P2TL	14	18.7	18.7	74.7
	Yanbung	13	17.3	17.3	92.0
	Harmet	3	4.0	4.0	96.0
	Cleaning Service	3	4.0	4.0	100.0

	Total	75	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan karakteristik dari divisi responden pada tabel 4.4 dapat dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disetiap divisi jumlah karyawannya sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan masing-masing.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden terhadap kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya sebagai berikut:

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab dengan jumlah responden yang sebanyak 75 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan (X1)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Penerangan/ pencahayaannya di tempat kerja karyawan sudah baik.	2	34	10	22	7	100%
		2,8%	45,3%	13,3%	29,3%	9,3%	
2.	Pencahayaannya di tempat kerja saya	3	27	11	18	16	100%

	tidak menyilaukan	4.0%	36.0%	14.7%	24.0%	21.3%	
3.	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.	0	45	4	16	10	100%
		0	60.0%	5.3%	21.3%	13.3%	
4.	Saya puas dengan suhu ruangan dan sirkulasi udara di tempat kerja.	4	30	20	15	6	100%
		5.3%	40.0%	26.7%	20.0%	8.0%	
5.	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	4	35	8	23	5	100%
		5.3%	46.7%	10.7%	30.7%	6.7%	
6	Kebisingan suara di lingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja.	1	6	16	44	8	100%
		1.3%	8.0%	21.3%	58.7%	10.7%	
7	Penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja	1	2	15	41	16	100%
		1.3%	2.7%	20.0%	54.7%	21.3%	
8	Warna dinding pada ruangan kerja mendukung untuk kenyamanan dalam bekerja.	1	8	7	42	17	100%
		1.3%	10.7%	9.3%	56.0%	22.7%	
9	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.	7	33	8	20	7	100%
		9.3	44.0%	10.7%	26.7%	9.3%	
10	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya sekarang.	0	18	14	34	9	100%
		0	24.0%	18.7%	45.3%	12.0%	

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik” jumlah responden dominan tidak setuju sebanyak 34 responden (45,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa penerangan atau pencahayaan pada lingkungan kerja tersebut masih bermasalah.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju yaitu sebanyak 27 responden (36.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa pencahayaan di lingkungan kerja tersebut tidak menyilaukan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “suhu udara di tempat kerja karyawan sudah baik “ jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sebanyak 45 responden (60.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa suhu ruangan pada lingkungan kerja responden bermasalah.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “saya puas dengan suhu udara dan sirkulasi udara di tempat kerja “ jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sejumlah 30 responden (40.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa tidak puas dengan suhu ruangan di tempat kerja .
5. Pada pernyataan yang menyatakan “suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja” jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sebanyak 35 responden (46.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa suasana di tempat kerja tersebut masih belum memberikan kenyamanan pada sebagian karyawan.
6. Pada pernyataan yang menyatakan” kebisingan suara di lingkungan kerja membuat kurang focus dalam bekerja” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 44 responden (58.7%). Maka dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut masih bermasalah karena suara bising yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

7. Pada pernyataan yang menyatakan “ penataan dan warna ruangan yang mempermudah dalam bekerja” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 41 responden (54.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa penataan ruangan tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Pada pernyataan yang menyatakan “ warna dinding pada ruangan kerja mendukung untuk kenyamanan dalam bekerja” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 42 responden (56.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan warna pada dinding kantor dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Pada pernyataan yang menyatakan “ terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sebanyak 33 responden (44.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden masih merasa bahwa ruang gerak di lingkungan kerja tersebut masih belum mendukung dalam kenyamanan kerja hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Pada pernyataan yang menyatakan “ saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya sekarang ” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (45.3%) namun masih ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, ragu-ragu dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan masih belum puas dengan lingkungan kerjanya hal ini terbukti dengan hasil wawancara di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang menyatakan bahwa masih kurangnya fasilitas, tata letak ruangan dan ruang lingkup lingkungan kerja yang masih belum optimal.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab dengan jumlah responden yang sebanyak 75 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pertanyaan (X1)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra.	1	17	11	28	18	100%
		1.3%	22.7%	14.7%	37.3%	24.0%	
2.	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan	1	3	8	43	20	100%
		1.3%	4.0%	10.7%	57.3%	26.7%	
3.	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam Perusahaan.	2	18	12	26	17	100%
		2.7%	24.0%	16.0%	34.7%	22.7%	
4.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	26	8	26	13	100%
		2.7%	34.7%	10.7%	34.7%	17.3%	
5.	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu	1	11	12	40	11	100%
		1.3%	14.7%	16.0%	53.3%	14.7%	

	unit.						
6	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.	0	12	13	40	10	100%
		0	16.3%	17.3%	53.3%	13.3%	
7	Saya selalu bersaing secara sehat dengan rekan kerja lainnya dalam pekerjaan.	0	4	5	41	25	100%
		0	5.3%	6.7%	54.7%	33.3%	
8	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha menjadi yang terbaik dari orang lain.	4	19	7	27	18	100%
		5.3%	25.4%	9.3%	36.0%	24.0%	
9	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir saya.	3	6	15	33	18	100%
		4.0%	8.0%	20.0%	44.0%	24.0%	
10	Perusahaan ini akan selalu unggul.	2	6	16	34	17	100%
		2.7%	8.0%	21.3%	45.3%	22.7%	

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.6 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “dalam menyelesaikan suatu pekerjaan anda dapat melakukan inovasi yang baru yang memberikan citra “ jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 28 responden (37.3%) dan yang memilih sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (24.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju memberikan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 43 responden (53.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa

karyawan selalu detail dalam melakukan pekerjaannya dan cermat dalam mempertimbangkan sesuatu yang harus di kerjakan.

3. Pada pernyataan yang menyatakan “hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam perusahaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju yaitu sebanyak 26 responden (34.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan setuju bahwa hasil merupakan tolak ukur kinerja dan sebagian tidak setuju sebanyak 18 responden (24.0%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan “saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan” jumlah responden yang dominan menjawab yaitu setuju sebanyak 26 responden (34.7%) dan tidak setuju sebanyak 26 responden (34.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden tidak setuju untuk mengembangkan diri dan sebagian lagi setuju. Namun ada 13 responden yang sangat setuju jika pengembangan diri bisa mendapatkan hasil yang optimal.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit” jumlah responden yang paling dominan menjawab adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pegawai berkontribusi dalam kerjasama timnya.
6. Pada pernyataan yang menyatakan “saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim” jumlah responden yang lebih dominan menjawab adalah setuju sebanyak 40 responden (53.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim dalam organisasi tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan.
7. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya selalu bersaing secara sehat dengan rekan kerja lainnya dalam pekerjaan” jumlah responden yang paling

dominan menjawab adalah setuju sebanyak 41 responden (54.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bersaing secara sehat dalam penyelesaian pekerjaannya.

8. Pada pernyataan yang menyatakan “dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha menjadi yang terbaik dari orang lain” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 27 responden (36.0%) tetapi ada 19 responden (25,4%) . Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden setuju tetapi sebagian lagi tidak setuju dalam menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Pada pernyataan yang menyatakan “perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir saya” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 33 responden(44.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut memiliki strategi yang cukup jelas.
10. Pada pernyataan yang menyatakan” Perusahaan ini akan selalu unggul” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 34 responden (44.0%). Maka dapat disimpulkan perusahaan tersebut dapat bertahan dimasa depan dan menjamin para karyawan di dalamnya.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X3)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab dengan jumlah responden yang sebanyak 75 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja (X3) sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Stres Kerja (X3)

No	Pertanyaan (X1)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	

		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja.	2	7	11	41	14	100%
		2.7%	9.3%	14.7%	54.7%	18.7%	
2.	Saya diberikan Target yang cukup tinggi.	1	15	17	35	7	100%
		1.3%	20.0%	22.7%	46.7%	9.7%	
3.	Pimpinan memberikan target kerja yang berlebihan untuk pegawai di dalam maupun luar kantor.	2	5	9	43	16	100%
		2.7%	6.7%	12.0%	57.3%	21.3%	
4.	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja.	2	30	9	27	7	100%
		2.7%	40.0%	12.0%	36.0%	9.3%	
5.	Saya puas dengan kemampuan atasan dalam memimpin perusahaan.	0	20	11	27	17	100%
		0	26.7%	14.7%	36.0%	22.2%	
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	1	9	12	45	8	100%
		1.3%	12.0%	16.0%	60.0%	10.7%	
7	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas.	2	10	7	23	33	100%
		2.7%	13.3%	9.3%	30.7%	44.0%	

8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	26	17	24	8	100%
		0	34.7%	22.7%	32.0%	10.7%	
9	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan.	1	20	10	32	12	100%
		1.3	26.7%	13.3%	42.7%	16.0%	
10	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman.	0	13	11	30	21	100%
		0	17.3%	14.7%	40.0%	28.0%	

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.7 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja” jumlah responden yang paling dominan menjawab adalah setuju sebanyak 41 responden (54.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang menemui kesulitan pada saat bekerja.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “ saya diberikan target yang cukup tinggi” jumlah responden yang paling dominan menjawab adalah setuju sebanyak 35 responden (46.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa target kerja yang diberikan pada karyawan cukup tinggi.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “pimpinan memberikan target kerja yang berlebihan untuk pegawai di dalam maupun luar kantor” jumlah responden yang

paling dominan menjawab adalah setuju sebanyak 43 responden (57.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa target kerja diluar maupun dalam kantor cukup tinggi.

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja” jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sebanyak 30 responden (40.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa pimpinan memberikan arahan dengan benar.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “saya puas dengan kemampuan atasan dalam memimpin perusahaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 27 responden (36.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian dari karyawan merasa puas dengan kemampuan pemimpin.
6. Pada pernyataan yang menyatakan “ tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat” jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sebanyak 45 responden (60%). Maka dapat disimpulkan bahwa tugas yang diberikan pada karyawan tidak dalam keadaan mendadak.
7. Pada pernyataan yang menyatakan “saya merasa waktu untuk istirahat sangat terbatas” jumlah responden yang dominan menjawab adalah sangat setuju sebanyak 33 responden (44.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa waktu istirahat ditempat kerja sangat terbatas.
8. Pada pernyataan yang menyatakan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah tidak setuju sebanyak 26 responden (34.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu.
9. Pada pernyataan yang menyatakan “Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah

setuju sebanyak 32 responden (42.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya jarak antara atasan dan karyawan.

10. Pada pernyataan yang menyatakan “ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 30 responden (40.0%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa tidak nyaman saat berkomunikasi ataupun berinteraksi dengan atasan sehingga ketika ada perbedaan pendapat karyawan merasa tidak nyaman pada atasan

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab dengan jumlah responden yang sebanyak 75 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan(Y) sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan (X1)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Sehari – hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga	0	10	15	40	10	100%
		0	13.3%	20.0%	53.3%	13.3%	

	tuntas.						
2.	Saya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	1	18	15	33	8	100%
		1.3%	24.0%	20.0%	44.0%	10.7%	
3.	Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan.	1	32	5	25	12	100%
		1.3%	42.7%	6.7%	33.3%	16.0%	
4.	Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	4	5	9	40	17	100%
		5.3%	6.7%	12.0%	41.3%	22.7%	
5.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan.	1	6	9	31	28	100%
		1.3%	8.0%	12.0%	41.3%	37.3%	
6	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3	3	35	26	8	100%
		4.0%	4.0%	46.7%	34.7%	10.7%	
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif tanpa terlalu banyak pertanyaan.	0	4	17	34	20	100%
		0	5.3%	22.7%	45.3%	26.7%	
8	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	1	4	10	46	14	100%
		1.3%	5.3%	13.3%	61.3%	18.7%	
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja..	3	18	9	28	17	100%
		4.0%	24.0%	12.0%	37.3%	22.7%	
10	Saya selalu cermat dalam melakukan	4	4	11	38	18	100%
		5.3%	5.3%	14.7%	50.7%	24.0%	

	perkerjaan.						
--	-------------	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.9 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan “sehari-hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 40 responden (53.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “saya serimh melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 33 responden (44.0%). Maka dpat disimpulkan bahwa sebagian karyawan masih melakukan kesalahan dalampekerjaannya.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 25 responden (33.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian hasil dari kinerja karyawan sudah memuaskan.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standart kualitas yang ditentukan perusahaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 40 responden (41.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan berusaha untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas.
5. Pada pernyataan yang menyatakan”saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan” jumah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 31 responden (41.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
6. Pada pernyataan yang menyatakan “kuantitas kerja saya melebihikaryawan lain” jumlah responden yang dominan menjawab adalah ragu-ragu sebanyak 35 rensponden

(46.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak yakin akan kuantitas kerja yang merekakerjakan.

7. Pada pernyataan yang menyatakan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efesien dan efektif tanpa terlalu banyak pertanyaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 34 responden (45.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan mampu nyekesaikan efesien dan efektif.
8. Pada pernyataan yang menyatakan “ saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja” jumlah responden yang dominanmenjawab adalah setuju sebanyak46 responden (611.3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan berinisiatif dalam bekerja.
9. Pada pernyataan yang menyatakan “saya mampu bekerja sama degan baik dengan rekan kerja”jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 28 responden (37.3%). Maka dapat disimpulkan sebagian karyawan mampu bekerja sama.
10. Pada penyataan yang menyatakan “ saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan” jumlah responden yang dominan menjawab adalah setuju sebanyak 38 responden (50.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu cermat dan teliti ketika dalam melakukan pekerjaanya.

4.1.4. Uji Kualitas Data

4.1.4.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,829	0,361	VALID

X1.2	0,373	0,361	VALID
X1.3	0,857	0,361	VALID
X1.4	0,532	0,361	VALID
X1.5	0,365	0,361	VALID
X1.6	0,505	0,361	VALID
X1.7	0,648	0,361	VALID
X1.8	0,610	0,361	VALID
X1.9	0,711	0,361	VALID
X1.10	0,392	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai validitas variabel lingkungan kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,780	0,361	VALID
X1.2	0,508	0,361	VALID
X1.3	0,679	0,361	VALID
X1.4	0,665	0,361	VALID
X1.5	0,363	0,361	VALID
X1.6	0,468	0,361	VALID
X1.7	0,388	0,361	VALID
X1.8	0,680	0,361	VALID
X1.9	0,712	0,361	VALID
X1.10	0,733	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai validitas variabel budaya organisasi untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Stres Kerja(X3)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,623	0,361	VALID
X1.2	0,597	0,361	VALID
X1.3	0,371	0,361	VALID
X1.4	0,623	0,361	VALID
X1.5	0,726	0,361	VALID
X1.6	0,693	0,361	VALID
X1.7	0,597	0,361	VALID
X1.8	0,550	0,361	VALID
X1.9	0,445	0,361	VALID
X1.10	0,726	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai validitas variabel stress kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	rtabel	Keterangan
X1.1	0,677	0,361	VALID
X1.2	0,711	0,361	VALID
X1.3	0,682	0,361	VALID
X1.4	0,552	0,361	VALID

X1.5	0,613	0,361	VALID
X1.6	0,650	0,361	VALID
X1.7	0,504	0,361	VALID
X1.8	0,534	0,361	VALID
X1.9	0,572	0,361	VALID
X1.10	0,613	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa nilai validitas kinerja karyawan untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas $<$ dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,83.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan kerja	,791	10
Budaya Organisasi	,806	10
Stres Kerja	,800	10

Kinerja Karyawan	,806	10
------------------	------	----

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

4.1.5 Analisis Statistik

Adapun analisis teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik linear berganda atau dikenal dengan BLUE (*Bets Linear Unibias Estimation*). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni sebagai berikut:

4.1.5.2 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variable normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normaltidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standard deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini mempunyai normal atau tidak bisa melihat dariuji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Tabel 4.14

**Output SPSS Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78112455
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.059
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data distribusi secara normal. Demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.5.3 Uji Multikolinearitas

Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu

model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel 4.15
Uji MultikolinearitasCoefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficient s			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.092	5.438		3.327	.001		
	Lingkungan Kerja	.204	.120	.193	1.691	.095	.907	1.103
	Budaya Organisasi	-.013	.106	-.014	-.119	.906	.856	1.168
	Stres Kerja	.349	.120	.331	2.906	.005	.903	1.107
A. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

4.1.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang

baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi.

Dalam menguji heteroskedastisitas peneliti menggunakan cara uji glejser.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi $> 0,05$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikasi $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.16
Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.821	3.636		2.151	.035
	Lingkungan Kerja (X1)	.006	.079	.009	.074	.941
	Budaya Organisasi (X2)	-.092	.072	-.161	-1.270	.208
	Stres Kerja (X3)	-.031	.081	-.047	-.382	.704
A. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. pada variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu 0,941 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig $>$ dari 0,05 , kemudian variabel Budaya Organisasi (X2) yaitu 0,208 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig $>$ 0,05, kemudian variabel Stres Kerja (X3) yaitu 0,704 yang artinya bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan $\text{Sig} > 0,05$. Kesimpulannya adalah setiap item pernyataan variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan $>$ dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5.6 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variable bebas.

Dimana rumus pengujiannya adalah:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1: Lingkungan Kerja

X2: Budaya Organisasi

X3: Stres Kerja

B_{1b2}: Koefisien Regresi

e : Standar Error

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.092	5.485		3.481	.001

	Lingkungan Kerja (X1)	.144	.119	.138	1.210	.230	Sumber : Data Diolah SPSS 25
	Budaya Organisasi (X2)	.009	.109	.010	.085	.933	
	Stres Kerja (3)	.351	.122	.334	2.873	.005	
A, Dependent Variable : Kinerja (Y)							D

ari hasil pengujian yang ada pada tabel 4.12 dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diperoleh koefisien-koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19.092 + 0,144 X1 + 0,009X2 + 0,351X3 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (α) sebesar 19.092 yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja dalam keadaan konstan sebesar 19.092.
2. Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,144 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,4%
3. Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,009 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,09%.
4. Stres kerja (X3) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel stress kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2%.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai variabel Stres Kerja (X3) sebesar 35,2%.

4.1.5.7 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas yang dilakukan untuk melihat adanya pengaruh signifikan yang parsial dari variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

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

Tabel 4.18
Hasil Uji –t (Parsial)

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.092	5.485		3.481	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.144	.119	.138	1.210	.230
	Budaya Organisasi (X2)	.009	.109	.010	.085	.933
	Stres Kerja (3)	.351	.122	.334	2.873	.005
A, Dependent Variable : Kinerja (Y)						

Sumber : Data Diolah SPSS 25

- Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana “n” ialah jumlah responden dan “k” jumlah variable independen = 75-3=72. Nilai T_{tabel} untuk n=72 adalah 1,666. Dapat dilihat pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} 1,210 > T_{tabel} 1,666$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui $(n-k)$ yang mana “n” ialah jumlah responden dan “k” jumlah variable independen = $75-3=72$. Nilai T_{tabel} untuk $n=72$ adalah 1,666. Dapat dilihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} 0,085 < T_{tabel} 1,666$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui $(n-k)$ yang mana “n” ialah jumlah responden dan “k” jumlah variable independen = $75-3=72$. Nilai T_{tabel} untuk $n=72$ adalah 1,666. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} 2,873 > T_{tabel} 1,666$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara Bersama terhadap variabel terikat.

Adapun rumus uji f sebagai berikut:

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

Tabel 4.19
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.089	3	99.696	4.185	.009
	Residual	1691.577	71	23.825		
	Total	1990.667	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Data Diolah SPSS 25

Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa:

$$Df = n - k - 1 = 75 - 3 - 1 = 71$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,34$$

$$F_{\text{hitung}} = 4,185$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,185 sedangkan nilai pada f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 71$ diperoleh nilai 2,34 dari hasil yang diketahui $>$, yaitu $4,185 > 2,34$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1.4.8 Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, uji determinasi tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.388 ^a	.150	.114	4.881
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah SPSS 2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square yang menunjukkan bahwa:

1. $R = 0,388$ berarti hubungan (*relation*) antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan sebesar 38,8% yang berarti memiliki hubungan semakin erat.
2. *R Square* sebesar 0,150 berarti 15% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja. Sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error of Estimated* bisa juga disebut standar deviasi. Dari tabel diatas *Standart Error of Estimated* adalah 4.881. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin akurat.

4.1.5.Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dipaparkan dalam pembahasan berikut:

4.1.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $T_{hitung} 1,210 > T_{tabel} 1,666$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dasar ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika lingkungan kerja baik dan mendukung dapat menimbulkan rasa nyaman yang akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Penerangan dan suhu udara pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan belum memadai menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Begitu pula pada keamanan, tingkat kebisingan dan tata letak peralatan yang masih

belum teratur sehingga membuat karyawan merasa belum aman, nyaman dan dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja. Selain itu juga untuk hubungan sesama rekan kerja bahkan hubungan atasan dan bawahan juga belum dikatakan baik hal tersebut berarti para karyawan belum menyadari bahwa hubungan sesama rekan kerja ini juga salah satu faktor yang cukup penting untuk menimbulkan rasa nyaman dan semangat saat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang berjudul “pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar” hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar bisasa kabupaten demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di yayasan pendidikan luar bisasa kabupaten demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar dan mengajar.

4.1.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan.

Dari hasil data membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik budaya organisasi pada sebuah

perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan, sebaliknya jika budaya organisasi suatu perusahaan buruk maka kinerja karyawan juga akan turun.

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $T_{hitung} 0,085 < T_{tabel} 1,666$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub-budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok. Pada penerapan budaya organisasi pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan harus lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi bagi karyawan yaitu mempertahankan jalinan komunikasi antar karyawan dan atasan, dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama. Pemimpin dalam hal ini juga perlu memberikan dorongan motivasi berupa dukungan dan mempertimbangkan setiap pendapat

atau keputusan yang diberikan oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan tidak selalu bergantung pada pimpinan. Karyawan harus memiliki kesadaran ketika dihadapkan langsung dengan pekerjaan berdasarkan prinsip kemandirian tanpa bergantung dengan atasan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Yunita sari (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.5.3 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan.

Hasil analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Maka jika karyawan tidak merasa stress dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja jika tingkatan stres kerja dikurangi. Stress dilihat sebagai penghargaan atas seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja tinggi dan sebagai pengakuan atas kemampuan menduduki posisi tertentu. Jika penyebab dari stres kerja diminimalisir akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, begitu

juga sebaliknya. Solusi untuk menyelesaikan permasalahan adalah dengan tidak menempatkan tekanan yang besar pada karyawan, namun perusahaan dapat mengarahkan secara langsung kepada karyawan untuk bekerja lebih cepat dan menambah karyawan baru, agar karyawan tidak dapat mudah kelelahan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Indriani, A (2019) yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan”, menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan.

Berdasarkan hasil tabel uji f diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,185 sedangkan nilai pada f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 71$ diperoleh nilai 2,34 dari hasil yang diketahui $F_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $4,185 > 2,34$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Elfiana Septiya Rini, Siti Maria, Syaharuddin (2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau”, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi

dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di puskesmas merancang kabupaten berau.