

BAB IV

ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS

4.1. Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. PLN P(persero) Unit Induk Wilayah NTT

PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu unit bisnis PT.PLN (persero) yang berkedudukan di Kota Kupang. Pada tanggal 27 oktober 1945 secara resmi terbentuklah PT.PLN (persero) yang ditugasi mengelola sector ketenagalistrikan di seluruh wilayah Indonesia. Dalam menjalankan usahanya, PT.PLN (persero) di tolong oleh salah satu unit bisnis yang salah satu diantaranya adalah PLN wilayah XI dengan wilayah kerja meliputi Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur.

Seiring dengan lahirnya tentang kebijakan pemerintah tentang otonomi daerah dan restrukturisasi sector ketenagalistrikan pada tahun 1998, maka PT.PLN (persero) melakukan restrukturisasi organisasi dalam bentuk pembentukan wilayah atau unit bisnis baru. PLN Wilayah XI merupakan salah satu unit bisnis dengan wilayah kerja yang sangat luas sehingga dipandang perlu untuk melakukan pengembangan organisasi terhadap unit bisnis ini. Langkah-langkah persiapan pemekaranpun dilakukan tepatnya pada tanggal 20 Februari 2001 terbitlah surat keputusan Direksi nomor 032.K/010/Dir/2001 yang menetapkan terbentuknya PT.PLN (persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.

PLN Wilayah Usaha Nusa Tenggara Timur masih menginduk ke PLN wilayah XI. Masa itu merupakan masa persiapan dan cikal bakal terbentuknya PT.PLN (persero) wilayah Nusa Tenggara Timur, berkat komitmen, usaha dan kerja keras seluruh pegawai yang tak kenal lelah pada masa-masa itupun dapat dilalui dengan baik. Akhirnya pada tanggal 25 Juni 2002 berdasarkan surat keputusan Direksi, nomor 087.K/010/Dir 2002, PT.PLN (persero) wilayah nusa tenggara timur resmi terbentuk dengan status sebagai unit bisnis PT.PLN (persero) yang mempunyai wilayah kerja diseluruh Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Pada awal terbentuknya, PT.PLN (persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur memiliki dua unit cabang, yaitu cabang Kupang dengan 8 unit ranting dan 86 unit sub ranting, serta cabang Ende dengan 4 unit ranting dan 56 unit sub ranting. Dalam perkembangannya telah terjadi perubahan status 4 unit sub ranting menjadi ranting yaitu, Labuan Bajo, Lembata, dan Adonara di cabang Ende dan Rote Ndao di unit cabang kupang. Selain itu, PLTD Tenau dan Kuanino di PLN cabang kupang berubah status menjadi pusat listrik tenaga diesel Kupang dan PLTD Mautapaga cabang Ende menjadi pusat listrik tenaga diesel Ende. Pada tanggal 16 April 2004, ranting Waingapu dan ranting waikabubak yang sebelumnya menjadi bagian dari unit PLN cabang kupang secara resmi berdiri sebagai PT.PLN (persero) cabang Sumba melalui keputusan Direksi PT.PLN (persero No. 047.K.01/DIR/2004).

4.1.1. Visi dan Misi PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT

a. Visi

Menjadikan perusahaan pemasok energi listrik terpercaya, mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, mampu beroperasi dengan efisien ,efektif, andal serta mandiri secara *financial*.

b. Misi

1. Mengelola kegiatan pembangkitan, transmisi, pendistribusian tenaga listrik dengan jumlah, mutu dan keandalan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Mengelola Niaga dan manajemen pelanggan serta penjualan tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan dan tingkat kepuasan pelanggan serta meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Mengelola Sumber Daya dan aset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi keselamatan, kesehatan kerja, Lingkungan dan keamanan serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

4.1.3. Uraian Tugas PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT

Uraian tugas PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT sebagai berikut :

a. Unit Induk Wilayah NTT

Tugas PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

b. Bidang Perencanaan

1. Merencanakan, menyusun dan mengendalikan strategi serta kebijakan unit sebagai dasar dalam penyusunan Rencana Jangka Panjang (RJP) unit induk dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) unit induk.
2. Menyusun dan mengevaluasi inisiatif strategi berdasarkan kontrak manajemen, melaksanakan dan mengevaluasi manajemen kinerja, manajemen resiko, dan kepatuhan, sistem manajemen aset (EAM) dan sistem manajemen terintegrasi untuk mendukung kegiatan pengelolaan pembangkit Transmisi distribusi dan niaga dalam rangka mencapai target kinerja unit.
3. Menyusun dan mengevaluasi kelayakan anggaran investasi dan operasi agar diperoleh biaya investasi dan operasi dan efisien.
 1. Menyusun dan mengevaluasi rencana pengembangan system kelistrikan jangka menengah dan jangka panjang, peningkatan rasio Elektrifikasi, pembangkit, pengembangan energi baru, dan terbarukan (sesuai

kewenangannya) serta anggarannya sesuai dengan standartingkat *availability, reliability* dan efisiensi distribusi, yang telah ditetapkan.

2. Menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan sistem manajemen kinerja, unit, laporan manajemen dan laporan kinerja unit.
3. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder untuk kelancaran dan keberhasilan dalam pengelolaan ketenagalistrikan.
4. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dibidangnya dengan melaksanakan *coaching, mentoring and counseling* (cmc) selaras dengan kebijakan dan *strategi human capital korporat*.

b. Bidang Pembangkitan

1. Menyusun dan mengevaluasi program kerja bidang pembangkitan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) unit induk.
2. Mengendalikan dan mengevaluasi Rencana Operasi Tahunan (ROT) dan mengendalikan kepastian jadwal pelaksanaan pemeliharaan pembangkitan serta kualitas hasilnya untuk pencapaian kinerja pembangkit yang optimal.
3. Mengendalikan dan mengoperasikan pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit, EBT, enjiniring pembangkitan, dan manajemen pembangkitan.
4. Memastikan implementasi tata kelola pembangkit sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Transmisi Distribusi 1

1. Menyusun dan mengevaluasi bidang transmisi dan distribusi sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit induk.
2. Memastikan pengelolaan dan pengendalian konstruksi operasi dan pemeliharaan aset transmisi dan distribusi termasuk pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi jaringan distribusi.
3. Mengevaluasi dan mengendalikan sudut transmisi dan distribusi, serta penyusunan dan rencana perbaikannya.
4. Merencanakan kebutuhan serta mengelola dan mengendalikan inventori material dan konstruksi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi di unit sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan.
5. Menyusun dan melaksanakan evaluasi desain standar konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya, menetapkan metode kegiatan konstruksi serta kegiatan pembinaan penerapannya.

d. Transmisi Distribusi2

- a. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan *stakeholder* dalam rangka mendukung pengelolaan konstruksi operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi termasuk koordinasi.
- b. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dibidangnya dengan melaksanakan *coaching mentoring and counseling* (cmc) selaras dengan kebijakan dan keselarasan *human capitalcorporat*.

e. Bagian Niaga 1

1. Mengembangkan human kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan *stakeholder* dalam rangka mendukung pengelolaan niaga manajemen pelanggan.
2. Mengelola dan mengembangkan SDM dibidangnya.

f. Bagian Niaga 2

1. Merencanakan dan menyusun program kerja bidang niaga dan manajemen pelanggan sebagai program kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerjanya Anggaran (RKA) unit induk.
2. Mengevaluasi dan menyusun strategi pemasaran dan pengembangan pelayanan pelanggan serta pengelolaan transaksi energi.

f. Bagian Keuangan Komunikasi Dan Umum.

1. Merencanakan dan menyusun program kerja terkait bidang keuangan, komunikasi dan umum sebagai pedoman kerja bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) unit induk.
2. Menjamin terlaksananya penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi untuk pelaksanaan unit.
3. Menjalin terlaksananya pengendalian transaksi keuangan, asuransi serta pengendalian anggaran investasi dan operasi untuk pelaksanaan unit.
4. Menjamin terselenggaranya penyusunan laporan keuangan untuk, laporan keuangan konsolidasi.

4.1.4. Karakteristik Responden

Berikut ini, diuraikan karakteristik responden sesuai penjabar keusioner kepada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT, meliputi : Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan tentang analisis Pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.1.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan jenis kelamin. Distribusi karakteristik berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	44	50,57
Perempuan	43	49,43
Total	87	100

(sumber data: Hasil Olahan Penulis, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan identitas responden pada karyawan PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT yang dapat presentase yakni laki-laki sebanyak 50,57%% dan perempuan 49,43% oleh karna itu, jumlah mayoritas responden karyawan PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT berdasarkan jenis kelamin sesuai dengan data penelitian yang di peroleh.

4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden kepuasan kerja karyawan PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-25	13	14,94
26-30	19	21,83
31-35	16	18,39
36-40	18	20,68
41-45	14	16,09
46-50	7	8,07
Total	87	100

(Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa umur/usia karyawan PT.PLN(persero) Unit Induk Wilayah NTT dapat dipresentasikan dari usia 20-25 tahun sebesar 14,94%, usia 26-30 tahun sebesar 21,83% , usia 31-35 tahun 18,39%, usia 36-40 tahun sebesar 20,68%, usia 41-45 tahun sebesar 16,09% dan 46-50 tahun sebesar 8,07%. Maka sesuai data tabel karakteristik responden berdasarkan usia yang dominan adalah 26-30 tahun sebanyak 19orang karyawan(21,83%).

4.1.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT maka responden juga bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase%
SMA/SMK	13	14,92
Diploma	19	21,83
SI	55	63,25
Total	87	100

(Sumber Data : Hasil Olahan Penulis ,tahun2021)

Sesuai tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT yang diperoleh pada kuesioner yang dijabarkan ,sebagai berikut : karyawan berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 13 orang karyawan (14,92%) , Diploma sebanyak 19 orang karyawan (21,83%) dan Strata 1 sebanyak 55 orang karyawan (63,25%), maka karyawan PT PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT yang berpendidikan akhir mayoritas adalah Strata 1 sebesar 55 orang karyawan (63,25%).

4.2. Analisis Pendahuluan

Pada analisis pendahuluan ini, untuk memberikan gambaran atau deskripsi empirik atas data yang dikumpulkan dalam penelitian dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dengan nilai indeks mulai skala 1 sampai dengan 10 dalam analisis data responden ini. Peneliti menggunakan teknik metode tiga kotak (*Three-boxMethod*) sebagai kriteria sebagai:

10,00-40,00 =Rendah

40,01-70,00 =Sedang

>70.00 =Tinggi

Yang dapat dikembangkan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = (\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7) + (\%F8x8) + (\%F9x9) + (\%F10x10) : 10$$

Keterangan :

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

Dst,F10 = Frekuensi responden yang menjawab 10

4.2.1. Etika Kerja (X1)

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap etika kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Jawaban Responden Mengenai Variabel Etika Kerja (X₁)

Indikator	Skor										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan di kantor.	0	0	0	7	13	15	15	11	20	6	87	102,2
	0	0	0	28	65	90	105	88	180	160	716	
Saya selalu membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan	0	0	0	0	12	13	13	18	14	17	87	111,5
	0	0	0	0	60	78	91	144	126	170	669	
Saya selalu bekerja dengan tekun	0	0	0	12	15	28	14	10	6	2	87	77,57
	0	0	0	48	75	168	98	80	54	20	543	
Jumlah												295,27
Nilai Rata-rata												98,42

(Sumber: Hasil Olahan Tahun 2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 nilai indeks jawaban responden variabel etika kerja berkisar 102,2-77,57 antara dengan nilai rata-rata jawaban responden adalah 98,42 dengan nilai indeks tertinggi ada pada indikator saya selalu bekerja dengan

tekun sesuai yaitu 295,27 sedangkan kategori terendah ada pada indikator saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan di kantor yaitu 102,2 sesuai dengan kriteria *Three-box Method* yang ditemukan oleh Ferdinad (2014:231-232), maka rata-rata jawaban responden untuk etika kerja sebesar 98,42, berada pada kategori tinggi.

Hal ini dapat dilihat pada indikator pertama adalah bertanggung jawab dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (4) ada 7 orang responden, yang menjawab skor jawaban (5) ada 13 orang responden, yang menjawab skor jawaban (6) ada 15 orang responden, yang menjawab skor jawaban (7) ada 15 orang responden yang menjawab skor jawaban (8) ada 11 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 20 orang responden yang menjawab skor jawaban (10) ada 6 orang dengan jumlah indeks sebesar 102,2

Indikator kedua adalah kerja yang positif dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (5) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (6) ada 13 orang responden, yang menjawab skor jawaban (7) ada 13 orang responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 18 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 14 orang responden, yang menjawab skor jawaban (10) ada 17 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 111,5

Indikator ketiga adalah Tekun dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (4) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (5) ada 15 orang responden, yang menjawab skor jawaban (6) ada 28 orang responden, yang menjawab skor jawaban (7) ada 14 orang responden, yang menjawab skor jawaban

(8) ada 10 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 6 orang responden, yang menjawab skor jawaban (10) ada 2 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 77,57.

4.2.2. Stres Kerja (X₂)

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap etika kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5.**Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja(X₂)**

Indikator	Skor										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika ada beban atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu	17	14	15	12	6	5	5	12	1	0	87	37,8
	17	28	45	48	30	30	35	96	9	0	241	
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun pekerjaan itu datang secara tiba-tiba	8	34	12	10	19	4	0	0	0	0	87	45,83
	8	68	36	40	95	27	0	0	0	0	274	
Saya tinfak mempunyai informasi yang cukup tentang ketidakjelasan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab	23	17	17	9	11	10	0	0	0	0	87	41,5
	23	24	51	36	55	60	0	0	0	0	249	
Jumlah												125,21
Nilai Rata-rata												41,73

(Sumber: Hasil Olahan Tahun 2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai indeks jawaban responden variabel Stres Kerja berkisar 37,55-41,5 antara dengan nilai rata-rata jawaban responden adalah 41,73 dengan nilai indeks tertinggi ada pada indikator Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu yaitu

45,83 sedangkan kategori terendah ada pada indikator Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika beban kerja atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu yaitu sesuai dengan kriteria *Three-box Method* yang ditemukan oleh Ferdinad (2014:231-232), maka rata-rata jawaban responden untuk stress kerja sebesar 32,55 berada pada kategori rendah.

Hal ini dapat dilihat pada indikator pertama adalah beban kerja dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (1) ada 17 orang responden, yang menjawab skor jawaban (2) ada 14 orang responden, yang menjawab skor jawaban (3) ada 15 orang responden, yang menjawab skor jawaban (4) ada 12 orang responden yang menjawab skor jawaban (5) ada 6 orang responden, yang menjawab skor jawaban (6) ada 5 orang responden, yang menjawab skor jawaban (7) ada 5 responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 1 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 37,88

Indikator kedua adalah waktu dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (1) ada 8 orang responden, yang menjawab skor jawaban (2) ada 34 orang responden, yang menjawab skor jawaban (3) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (4) ada 10 orang responden, yang menjawab skor jawaban (5) ada 19 orang responden, responden yang menjawab skor jawaban (6) ada 4 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 45,83

Indikator ketiga adalah ketidakjelasan dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (1) ada 23 orang responden, yang menjawab skor jawaban (2) ada 24 orang responden, yang menjawab skor jawaban (3) ada 51 orang

responden, responden yang menjawab skor jawaban (4) ada 9 orang responden, responden yang menjawab skor jawaban (5) ada 11 orang responden, responden yang menjawab skor jawaban (6) ada 10 orang responden responden dengan jumlah indeks sebesar 125,21

4.2.1. Kepuasan kerja

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap etika kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Indikator	Skor										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Saya selalu melakukan pekerjaan dan mendapatkan kualitas yang terbaik	0	0	10	10	16	11	11	12	7	10	87	69
	0	0	30	40	80	66	77	96	63	100	552	
Saya selalu merasa puas dengan gaji yang diterima	0	0	0	0	20	17	18	14	12	6	87	101,6
	0	0	0	0	100	102	128	112	108	60	610	
Saya selalu berinisiatif atau melakukan pekerjaan yang ada di sekelilingi saya tanpa diberitahu oleh pimpinan	0	12	9	14	12	10	8	6	9	7	87	53,55
	0	24	27	56	60	60	56	48	81	70	482	
Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	23	34	17	13	87	179
	0	0	0	0	0	0	161	272	153	130	716	
Jumlah												413,55
Nilai Rata-rata												103,28

(Sumber: Hasil Olahan tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai indeks jawaban responden variabel Kepuasan Kerja berkisar 69-179 antara dengan nilai rata-rata jawaban responden adalah 103,28 dengan nilai indeks tertinggi ada pada indikator Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan yaitu 179 sedangkan kategori terendah ada pada indikator Saya selalu berinisiatif atau melakukan pekerjaan yang ada disekeliling saya tanpa diberi tahu

oleh pimpinan jawab yaitu 49,11 sesuai dengan kriteria *Three-box Method* yang ditemukan oleh Ferdinad (2014:231-232), maka rata-rata jawaban responden untuk kepuasan kerja sebesar 98,17 berada pada kategori tertinggi

Hal ini dapat dilihat pada indikator pertama adalah beban kerja dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (3) ada 10 orang responden, yang menjawab skor jawaban (4) ada 10 orang responden, yang menjawab skor jawaban (5) ada 16 orang responden, yang menjawab skor jawaban (6) ada 11 orang responden yang menjawab skor jawaban (7) ada 11 orang responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 7 orang responden, yang menjawab skor jawaban (10) ada 10 responden dengan jumlah indeks sebesar 69.

Indikator kedua adalah waktu dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (5) ada 20 orang responden, yang menjawab skor jawaban (6) ada 17 orang responden, yang menjawab skor jawaban (7) ada 18 orang responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 14 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 12 orang responden, responden yang menjawab skor jawaban (10) ada 6 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 101,6

Indikator ketiga adalah ketidakjelasan dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor jawaban (2) ada 12 orang responden, yang menjawab skor jawaban (3) ada 9 orang responden, yang menjawab skor jawaban (4) ada 14 orang responden, responden yang menjawab skor jawaban (5) ada 12 orang responden, responden yang menjawab skor jawaban (6) ada 10 orang responden, responden yang menjawab skor

jawaban (7) ada 8 orang responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 6 orang, yang menjawab skor jawaban (9) ada 9 orang responden, yang menjawab skor jawaban (10) ada 7 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 53,55

Indicator keempat kejujuran dilihat dari jumlah responden yang menjawab skor (7) ada 23 orang responden, yang menjawab skor jawaban (8) ada 34 orang responden, yang menjawab skor jawaban (9) ada 17 orang responden, yang menjawab skor jawaban (10) ada 13 orang responden dengan jumlah indeks sebesar 197.

4.3. Analisis Lanjutan

4.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap ini peneliti menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.306	.833		5.170	.000
X1	.801	.066	.543	12.187	.000
X2	.598	.058	.459	10.291	.000

a. Dependent Variable: Y

Ada pun penjelasan dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,306 + 0,801X_1 + 0,598X_2$$

- a. Nilai konstanta Kepuasan kerja karyawan (Y) = 4,306 artinya, jika Etika kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) sama dengan nol maka, Kepuasan kerja (Y) sebesar 4,306
- b. Nilai koefisien Etika kerja (X_1) = 0,801 artinya, apabila etika kerja (X_1) mengalami kenaikan satu poin maka, kepuasan kerja (Y) sebesar 0.801.
- c. Nilai koefisien stress kerja (X_2) = 0.598 artinya, apabila stress kerja (X_2) mengalami kenaikan satu poin maka, kepuasan kerja (Y) sebesar 0,598.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

4.3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 H_1 : Etika kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_0 : Etika Kerja (X_1) Tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Torensi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% (=0,05) sebagai batasan. Rumus t hitung pada analisis regresi linear berganda $t_{tabel} = t_{(a/2; n-k-1)}$

$t = (0,05/2; 87-3-1)$ jadi t_{tabel} dari 83 adalah 1,663)

Kriteria pengujian hipotesis dalam uji koefisien secara parsial (terpisah) sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< a = H_0$ ditolak H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> a = H_0$ diterima H_a ditolak

Berdasarkan uji t hitung pada aplikasi SPSS dapat di ketahui bahwa $t_{hitung} 12,187 > t_{tabel} 1.663$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. maka, terbukti bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2 H_2 : Stres kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_0 : stress kerja(X_2) Tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dalam uji koefisien secara parsial (terpisah) sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = H_0$ ditolak H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> \alpha = H_0$ diterima H_a ditolak

Berdasarkan uji t hitung pada aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 10,291 > t_{tabel} 1.663$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. maka, terbukti bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan.

4.3.2.2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) variabel Etika Kerja(X_1), dan Stres Kerja(X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan(Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,00 ($\alpha = 5\%$).

Rumus untuk menghitung F_{tabel} adalah sebagai berikut : $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 87-2-1) = 84$ $F_{tabel} = F(2; 84)$. Jadi nilai F_{tabel} berdasarkan nilai distribusi F_{tabel} pada $K(2)$ dan $n(84)$ adalah 3,11

Kriteria pengujian hipotesis dalam uji koefisien secara simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut :

-Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima

-Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak.

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 436,955 dan nilai F_{tabel} 3,11 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} 436,955 > 3,11. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan etika kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable Etika Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dan terhadap variable Kepuasan kerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) totalnya. Hasil hitung menggunakan SPSS di peroleh nilai $R = 0.995$, Nilai R Square = 0.990 dan nilai Adjusted R Square = 0.990. sehingga yang di pilih adalah nilai Adjusted R Square dengan besaran 0.990 atau 99,0%. Hal ini berarti besarnya kontribusi Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 99,4% sedangkan sebesar 1.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4. Bahasan Hasil Analisis

4.4.1. Pengaruh Etika Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien etika kerja (X₁) sebesar 0.801 selain itu signifikan $0.000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etika kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan . Dimana etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja , sehingga perusahaan harus memperhatikan sikap karyawan seperti yang tidak malas dalam menjalankan, pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017 ,Nashans 2018 dan Maksun 2006) dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (study kasus di PT. PLN (Persero) UIP3BS Medan) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Stres Kerja(X₁) Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien stress kerja (X₂) sebesar 0,589, selain itu signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kondisi kerja membuat pekerjaan tidak nyaman akan membuat karyawan menjadi stres. kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong ketidakpuasan kerja yang ada pada gilirannya akan menyebabkan produktifitas dan kerja akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh (Wibowo, Gede dan Putra 2015) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan.