

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor

Mesak Y. Awang¹
Alvonso F. Gorang²
Yeny M. Allung³

¹²³Universitas Tribuana Kalabahi

E-mail : ¹mesak.awang@gmail.com, ²alonso.gorang@gmail.com, ³yeniallung218@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to get an overview of organizational culture, work characteristics, job stress, and its impact on employee performance as a cause of job satisfaction. the subject of this survey is PT. PLN (Persero) area of Kalabahi. The number of samples in the study amounted to 55 people who can be processed in the analysis. Data analysis method using Smart Partial Least Square (SmartPLS). The survey results show that organizational culture has a direct and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job characteristics have no effect on job satisfaction. Although it has a positive impact, job characteristics do not directly affect employee performance. Job stress has a significant effect on job satisfaction but has a negative impact on employee performance. Furthermore, work characteristics are not factors that affect employee performance, but are factors that affect job satisfaction, so it is very important to create a corporate culture and minimize employee work stress so that we can increase job satisfaction and encourage employee performance growth.*

Key word : Organizational Culture, Work Characteristics, Job Stress, Job satisfaction, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mendapatkan gambaran tentang budaya organisasi, karakteristik kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sebagai penyebab kepuasan kerja. subyek survei ini adalah PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi. Jumlah sampel yang penelitian berjumlah 55 orang yang dapat diproses dalam analisis. Metode analisis data menggunakan Smart Partial Least Square (SmartPLS). Hasil survei menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun berdampak positif, namun karakteristik pekerjaan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, karakteristik kerja bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Sehingga sangat penting untuk menciptakan budaya perusahaan dan meminimalkan stres kerja karyawan sehingga kami dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pertumbuhan kinerja karyawan

Kata kunci: Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi penting untuk di perhatikan, guna peningkatan kinerja karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi. Baik organisasi yang berorientasi profit maupun yang tidak berorientasi profit atau organisasi sosial yang termasuk diantaranya perusahaan listrik Negara.

Dalam rangka mendukung kelancaran organisasi perusahaan maka perlu terciptanya budaya organisasi yang bisa dihargai dan anut bersama oleh komponen organisasi perusahaan. (Pamungkas Dany Galih, 2016) menyatakan bahwa : Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain". Sistem makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos,

serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama”.

Perusahaan listrik Negara (yang selanjut disingkat PLN) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. PT.PLN (Persero) sebagai pemegang monopoli listrik di Indonesia, tantangan yang dihadapi semakin meningkat seiring dengan berkembangnya zaman. Hal tersebut harus ditunjang dengan peningkatan kinerja para karyawan PT.PLN (Persero) sendiri terlebih dahulu. Kinerja karyawan menjadi salah satu poin penting dalam menentukan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Pamungkas Dany Galih, 2016).

Pada PT. PLN (persero) rayon kalabahi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas pelayanan dalam penyediaan listrik. Karena melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini. Untuk itu karyawan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Stres merupakan kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya hal yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri maupun lingkungan. Salah satu aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai adalah menyangkut stress kerja. Untuk memperoleh keuntungan maksimal perusahaan dituntut harus memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami kerugian apabila terjadinya penurunan kinerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik sehingga terhindar dari gejala stres kerja yang akan berakibat buruk bagi performa kinerja karyawan (Husain, 2019).

Dalam pelaksanaannya PT. PLN (Persero) rayon kalabahi belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir. Padahal telah ditekankan bahwa seharusnya sudah tidak ada lagi gangguan penyulang dan trafo melalui tindakan antisipatif dan selalu tanggap.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakanan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya dalam suatu organisasi berupa keterlibatan seluruh pemangku kepentingan yang meliputi pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga seluruh nilai yang terdapat di dalamnya, sehingga diharapkan menjadi terefleksi anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan, interaksi secara internal maupun eksternal, sehingga tujuan organisasi yang diharapkan bisa terwujud dengan baik (Pamungkas Dany Galih, 2016). Sedangkan (Wardani et al., 2016), berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan landasan pijak seluruh unit organisasi tentang nilai, keyakinan dan prinsip dasar sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. (Wilangun, 2005), berpendapat bahwa

budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi yang mengarahkan perilaku anggotanya.

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai instrumen keunggulan kompetitif utama, apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, bila budaya organisasi dapat menjawab tantangan lingkungan dengan cepat. Budaya organisasi juga merupakan sebuah keyakinan, terhadap sikap dan nilai yang umumnya dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang timbul dalam organisasi, yang dapat diekspresikan lebih sederhana, dengan demikian budaya adalah cara kita melakukan sesuatu pada tempat dan waktu tertentu (Sulistiawan et al., 2018).

Karakteristik Kerja

(Prastowo, 2011), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dengan memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat diharapkan memantapkan pekerjaan mereka secara lebih produktif. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya (Sihombing et al., 2018), mencoba menjelaskan karakteristik individu sebagai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda setiap individu.

Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan perbedaan kepuasan antara satu orang dengan yang lain, meskipun bekerja ditempat yang sama. disamping itu juga terdapat karakteristik pekerjaan yang merupakan sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Perlu memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat diharapkan memaksimalkan pekerjaan mereka secara lebih produktif. secara umum model karakteristik pekerjaan merupakan wujud dari gagasan-gagasan internal yang diperoleh individu proses pembelajaran berupa pengetahuan tentang kesimpulan dan kualitas hasil kerja secara pribadi yang merupakan tanggung jawab pribadi. apabila individu yang bersangkutan bertindak dengan baik dalam suatu pekerjaan maka pekerjaan yang dijalani akan memberi makna bagi dirinya (Pamungkas Dany Galih, 2016).

Stres Kerja

(Husain, 2019) Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama berhubungan dengan kinerja karyawan. suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. kinerja perusahaan yang meningkat, akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat pula. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja. (Pamungkas Dany Galih, 2016), menyatakan bahwa stres kerja merupakan bentuk tanggapan penyesuaian yang dihasilkan dari perbedaan-perbedaan antara individu dan atau proses secara psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang membutuhkan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah didasarkan pada studi kasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih sesuai karakteristik keadaan penderitanya. Seiring dengan meningkatnya stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan mempengaruhi kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menghasilkan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif, (Gunawan, 2018). Sedangkan menurut (Nataria et al., 2019), Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berpengaruh buruk dan merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi sebagai motivasi atau sebagai pengganggu dalam melaksanakan pekerjaan, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, seseorang tidak akan memiliki tantangan-tantangan kerja, dan prestasi kerja atau kinerja pegawai cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, karena stres dianggap sebagai dorongan pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang dijalannya.

Kepuasan Kerja

(Changgriawan, 2017), menyebutkan kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakanan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan

merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan. (Dessy & Sanuddin, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah pribadi. Kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda, tergantung keinginan dan nilai-nilai yang mereka anut. Semakin aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan dan nilai individu, semakin tinggi kepuasannya.

Sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai individu, maka semakin kurang puas yang akan dicapai. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan perasaan positif yang muncul dari penilaian pekerjaan seorang karyawan berdasarkan persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang membuat Anda merasa senang dan mencintai pekerjaan Anda. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional seorang karyawan, dimana nilai kompensasi atas kerja suatu perusahaan memenuhi tingkat kompensasi yang diinginkan karyawan tersebut. Baik finansial maupun non finansial, (Marnis & Priyono, 2008).

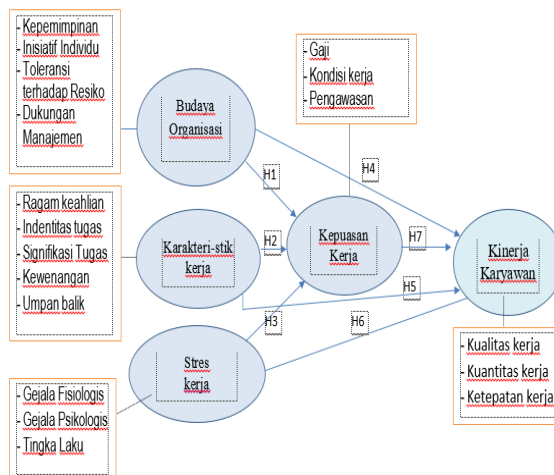
Kinerja Karyawan

(Changriawan, 2017), menjelaskan bahwa kinerja karyawan bukan hanya tentang apa yang mereka capai, tetapi bagaimana mereka melakukannya. prestasi menyangkut dengan perhatian terhadap pentingnya usaha, hasil yang diperoleh, dan metode yang digunakan. Menurut (Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, 2016), kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Secara umum, kinerja karyawan dapat dinilai dengan meningkatkan peringkat atau laporan keuangan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap sebagai kontribusi positif jika perusahaan terus menghasilkan keuntungan.

Menurut (Alwafi Ridho Subarkah, 2018), kinerja karyawan yang berkualitas tinggi merupakan hasil dari keterampilan, komunikasi, dan keterampilan kerja yang baik. Pengertian kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh dua

faktor, internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dikeluarkan oleh karyawan, seperti kepuasan kerja dan stres kerja. (Wardani et al., 2016), Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai suatu organisasi. Bagaimana Anda melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, atau peran dalam organisasi Anda adalah bentuk kinerja karyawan yang terlihat secara langsung.

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah model penelitian yang telah dibahas tentang pengaruh budaya organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor dapat dirumuskan hipotesa penelitian diantaranya (H1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, (H2) Karakteristik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (H3) Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (H4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H5) Karakteristik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H6) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (H7) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan rangkaian variabel dan hipotesis penelitian terangkum dalam gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor-NTT. Yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap beserta bidang-bidangnya berjumlah 64 orang. Obyek penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi. Dalam pengambilan data penelitian yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (persero)

Rayon Kalabahi beserta bidang-bidangnya berjumlah 64 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Setiawan, 2017), dengan rumus sebagai berikut:

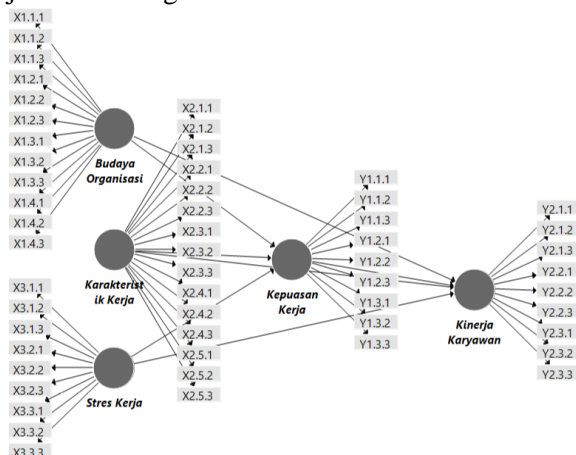
$$n = \frac{64}{1+55(5\%)^2}$$

N = 55 orang

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu agar sampel yang diambil dapat mewakili kriteria yang telah ditentukan. Kriteria yang digunakan didasari pertimbangan (judgment) tertentu atau jatah, (Zakaria Bahari, 2014). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan, yaitu dengan cara meneliti secara langsung subjek yang diteliti dengan melakukan wawancara dengan pihak terkait terkait masalah yang akan dipecahkan dan dengan menyebarkan.

Analisis data dilakukan melalui pengukuran konstruk model dan hubungan antar variabel dengan teknik multivariate *Structural Equation Modelling (SEM)-Patial Least Square (PLS)*, yang sering disebut juga generasi kedua dari analisis multivariate. Konstruk model penelitian SE-PLS, ditampilkan pada Gambar 2.

Pengukuran indikator variabel menggunakan skala Likert, yaitu untuk persepsi “sangat setuju” diberi skor 5, “setuju” diberi skor 4, “netral” diberi skor 3, “tidak setuju” diberi skor 2, dan “sangat tidak setuju” diberi skor 1. Setiap item pernyataan akan melalui pengujian validitas dan reliabilitas dalam konstruk model penelitian. Untuk menjawab pertanyaan dan menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dengan Smart PLS 3, untuk memahami rangkaian pengaruh langsung atau tidak langsung, dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SEM-PLS

Gambar 2. Konstruk Model Penelitian

Analisis data dilakukan melalui pengukuran konstruk model dan hubungan antar variabel dengan teknik multivariat *Structural Equation Modelling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*, yang sering disebut juga sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. Konstruk model penelitian Smart PLS, ditampilkan pada gambar 2.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi variabel bebas atau eksogen (X) yang terdiri dari budaya organisasi (X1), karakteristik kerja (X2), dan stress kerja (X3) serta variabel terikat atau endogen (Y) yang terdiri dari kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Keseluruhannya dirumuskan dalam definisi operasional pada Tabel 1 berikut:

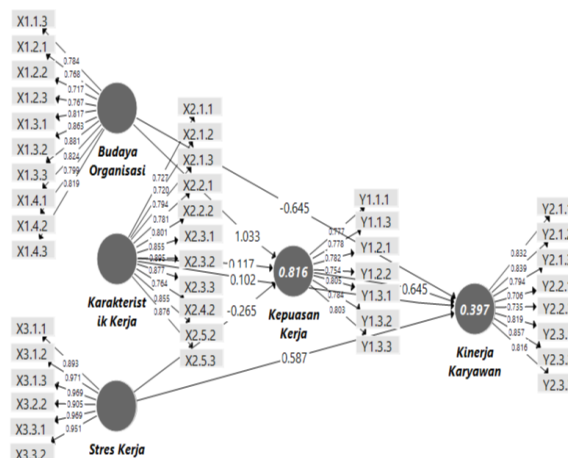
Tabel 1. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Eksogen Budaya Organisasi (X1)	Kepemimpinan (X1.1)	Kepercayaan pimpinan terhadap bawahan	X1.1.1
		Komunikasi terbuka pimpinan dan bawahan	X1.1.2
		Dukungan moril pimpinan dan bawahan	X1.1.3
		Kesempatan berinisiatif bekerja	X1.2.1
Eksogen Budaya Organisasi (X1)	Inisiatif Individu (X1.2)	Mampu memberikan ide kreatif	X1.2.2
		Mampu menyelesaikan masalah	X1.2.3
		Mendapat bantuan dari atasan jika ada kendala	X1.3.1
(Wardani et al., 2016) dan hasil survey pendahuluan	Toleransi Terhadap Resiko (X1.3)	Dukungan atasan untuk berkreaitifitas	X1.3.2
		Mampu melakukan standar kerja	X1.3.3
		Selalu diarahkan perusahaan	X1.4.1
		Dukungan Manajemen (X1.4)	Perusahaan melakukan pengawasan
		Atasan mengawasi setiap perilaku	X1.4.3
Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol
Eksogen Karakteristik Kerja (X2)	Ragam Keahlian (X2.1)	Pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki	X2.1.1
		Pekerjaan	X2.1.2

survey pendahuluan	sangat menantang dan menarik	Berpikir kreatif dalam mengaplikasi ketrampilan	X2.1.3	bagian/devisi saat ini	Tidak mampu berkonsentrasi dalam bekerja	X3.2.3			
		Memahami jelas Topoksi	X2.2.1		Beban kerja berlebihan diluar jam kerja	X3.3.1			
		Kejelasan Tupoksi dari perusahaan	X2.2.2		Selalu merasa resah jika bekerja diluar standar perusahaan	X3.3.2			
	Identitas Tugas (X2.2)	Memahami dan menyikai komplkesitas yang lebih besar	X2.2.3		Tingka Laku (X3.3)	Merasa resah jika tidak mengerti tugas/pekerjaan yang diberikan	X3.3.3		
		Tugas memiliki arti masa depan	X2.3.1			Gaji (Y1.1)	Merasa puas dengan gaji saat ini	Y1.1.1	
	Signifikansi Tugas (X2.3)	Tugas memilki dampak dan dipahami	X2.3.2				Penggajian selalu tepat waktu	Y1.1.2	
		Tugas memberi dampak terhadap perusahaan	X2.3.3		Selalu menerima insentif disaat bekerja lebih		Y1.1.3		
	Kewenangan dan Tanggung Jawab (X2,4)	Kebebasan menentukan prosedur/jadwal	X2.4.1		Endogen Kepuasan Kerja (Y1) (Changgriawan, 2017) dan hasil survey pendahuluan	Kondisi Kerja (Y1.2)	Peralatan kerja cukup lengkap dan canggih	Y1.2.1	
		Selalu mendapat pertimbangan dalam tugas	X2.4.2				Fasilitas perusahaan cukup baik	Y1.2.2	
		Menyelesaikan tugas sesuai target	X2.4.3				Merasa puas/nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	Y1.2.3	
	Umpan Balik Pekerjaan (X2.5)	Memiliki informasi tentang kondisi kerja	X2.5.1		Pengawasan (Y1.3)	Selalu diberikan solusi jika ada kesalahan	Y1.3.1		
		Mengetahui informasi yang telah selesai	X2.5.2			Mendapat perhatian berupa support dari atasan	Y1.3.2		
		Menerima semua masukan dan kritik	X2.5.3			Atasan membina hubungan baik dengan bawahan	Y1.3.3		
	Eksogen Stres Kerja (X3) (Gunawan, 2018) dan hasil survey pendahuluan	Gejala Fisiologis (X3.1)	Selalu mengalami gangguan kesehatan dalam bekerja		X3.1.1	Endogen Kinerja Karyawan (Y2) (Marlina, 2016) dan hasil survey pendahuluan	Kualitas Kerja (Y2.1)	Pekerjaan sudah sesuai dengan ketepatan, ketelitian dan kecermatan	Y2.1.1
			Mengalami sakit kepala jika beban tugas lebih		X3.1.2			Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat	Y2.1.2
Sering melakukan tugas selain tugas rutin			X3.1.3	Menggunakan berbagai tanggungjawab	Y2.1.3				
Gejala Psikologis (X3.2)		Merasa Kesal jika ditegur atasan atas kesalahan	X3.2.1						
		Tidak menyukai tempat pada	X3.2.2						
Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol	Variabel	Dimensi	Indikator	Simbol		

		secara efektif.
Kuantitas Kerja (Y2.2)	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai target	Y2.2.1
	Jumlah karyawan perusahaan sudah memenuhi standar	Y2.2.2
	Pekerjaan yang dilakukan telah melampaui standar perusahaan	Y2.2.3
Ketepatan Waktu (Y2.3)	Menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	Y2.3.1
	Selalu disiplin waktu dalam bekerja	Y2.3.2
	Adanya sinergitas Antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja	Y2.3.3

memenuhi syarat validitas dan realibilitas dapat dijelaskan pada gambar 3 berikut.



Sumber: Data diolah SEM-PLS

Gambar 3. Hasil akhir Kalkulasi Smart PLS

Data primer diolah menggunakan metode SEM-PLS untuk menganalisa hubungan dan pengaruh antara variabel kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan dan loyalitas pengguna, dengan tahapan meliputi (1) Pengolahan data menggunakan software Smart PLS, (2) Desain outer model, (3) Desain inner model, (4) Analisa hasil outer model, yang terdiri dari convergent validity, discriminant validity, AVE, dan composite reliability serta (5) Analisa hasil inner model (R-Square).

Hasil dan Pembahasan

Pada analisis responden diuraikan mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja, karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil penyebaran kusioner kepada responden terkumpul 55 orang yang dapat diolah menjadi data penelitian.

Analisis SmartPLS

Data yang telah dimasukkan ke dalam konstruk model SmartPLS selanjutnya dikalkulasi (running) untuk mengetahui validitas dan rehabilitasinya. Proses ini dilakukan berulang kali hingga seluruh indikator memiliki nilai loading factor memenuhi syarat validitas sebesar 0,70. Nilai indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0.70 harus dihilangkan agar validitas dan realibilitas dapat ditingkatkan. Hasil kalkulasi SmartPLS yang telah

Berdasarkan hasil analisis tahap akhir SmartPLS, menunjukkan seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas nilai loading factor yaitu diatas 0.70% sehingga telah memenuhi syarat pertama validasi evaluasi model. Syarat pertama berdampak terhadap nilai AVE variabel laten di mana sluruhnya sudah memiliki nilai di atas 0.50. Seluruh variabel juga sudah memenuhi syarat realibilitas dengan nilai diatas 0.70 sehingga syarat kedua variasi model telah terpenuhi dan selanjutnya digunakan dalam analisis tahap penilaian outer model. Kriteria evaluasi model dalam penilaian outer model. Resume kriteria evaluasi model dalam penilaian outer model yang dikemukakan Ghazali (2015) dalam (Prakosa et al., 2018) yang dapat dijelaskan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kriteria Evaluasi Model

Kriteria Evaluasi Model	Penjelasan
Convergent Validity (Loading Factor)	Nilai loading factor harus di atas 0,70 untuk penelitian konfirmatori. Nilai loading factor > 0,60 untuk penelitian eksplorator
Composite Reliability	Nilainya > 0,70 untuk penelitian konfirmatori Nilainya 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori
Average Variance Extracted (AVE)	Nilai AVE > 0.50
Discriminant Validity	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.

Sumber: (Prakosa et al., 2018)

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*), sehingga diketahui nilai signifikansi pengaruh antar konstruk, dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai t-statistik (t-hitung). Pengujian 2 (dua) arah, dilakukan untuk mengetahui limitasi hipotesis diterima atau ditolak dengan nilai signifikan 5%. Dan T tabel sebesar 2.008. Jika nilai T-statistik lebih dari 2.008 maka hipotesis **diterima**, namun jika nilai T-statistik kurang dari 2.008 maka hipotesis **ditolak**. Hasil kalkulasi *path coefficient* dapat dijelaskan pada gambar 4 berikut.

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	
	Original Sampl...	Sample Mea...	Standard Devi...	T Statistics ...
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	1.033	1.027	0.175	5.899
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	-0.645	-0.623	0.433	1.490
Karakteristik Kerja -> Kepuasan Kerja	0.117	0.133	0.123	0.946
Karakteristik Kerja -> Kinerja Karyawan	0.102	0.094	0.195	0.522
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.645	0.654	0.245	2.632
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.265	-0.271	0.122	2.168
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.587	0.569	0.318	1.848

Sumber: Data diolah SEM-PLS

Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Kalkulasi SmartPLS

Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Gambar 4. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (1.033, T-statistik = 5.899 > T-tabel 2.008), namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (0.645, T-statistik = 1.490 < 2.008). Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis 1 **diterima** dan hipotesis 4 **ditolak**, karena dalam penelitian diperoleh bahwa dalam perusahaan budaya organisasi memiliki dampak positif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah dapat diterima oleh seluruh karyawan dan tidak akan berdampak langsung terhadap naik atau turunnya kinerja karyawan.

Variabel karakteristik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (-0.117, T-statistik 0.946 < T-tabel 2.008) dan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (0.102, T-statistik = 0.522 < T-tabel 2.008). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 dan 5 **ditolak**, karena hasil penelitian diperoleh bahwa karakteristik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa baik tidaknya karakteristik perusahaan tidak akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (0.265, T-statistik 2.168 > T-tabel 2.008) namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (0.587, T-statistik = 1.848 < T-tabel 2.008). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 **diterima** sedangkan hipotesis 6 **ditolak**. Hasil ini sesuai data analisis yang diperoleh bahwa stress kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya stress kerja dapat memberikan efek yang kurang baik bagi kepuasan kerja maupun kinerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Sedangkan variabel Kepuasan kerja memiliki berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (0.645, T-statistik 2,168 > T-tabel 2.008) hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-7 **diterima**. Artinya bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya jika menurunnya kepuasan kerja akan memberikan dampak negatif yakni penurunan kinerja karyawan. Analisis *inner model R-Square* merupakan uji *goodness-fit* atas model, sebagaimana dalam gambar gambar 5 berikut :

R Square	
	R Square
Kepuasan Kerja	0.816
Kinerja Karyawan	0.397

Gambar 5. Hasil R-Square Kalkulasi SmartPLS

Gambar 5. Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, karakteristik kerja dan stress kerja sebesar 81.6%, sedangkan 18.4% dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, karakteristik kerja dan stress kerja sebesar 39.7%, sedangkan 60.3% dijelaskan oleh faktor lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa poin sebagai berikut:

- 1) Hasil kalkulasi dengan *SmartPLS* terhadap hubungan antar variabel berdasarkan analisa *path coefficients* menunjukkan bahwa (a) Budaya organisasi berpengaruh langsung dan

signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). (b) Karakteristik kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun memiliki dampak positif namun karakteristik kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero). (c) Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki dampak negatif serta pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Mengingat stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka sangatlah penting untuk menciptakan suasana budaya kerja yang kondusif dan menghindari stress karyawan dalam bekerja sesuai ekspektasi karyawan sehingga mampu menghasilkan kepuasan karyawan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Hipotesis 5 tidak terbukti dalam penelitian ini, menjadi confirmatory bahwa karakteristik kerja memang bukan menjadi faktor pengaruh bagi kinerja karyawan. Mengingat karakteristik kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka sangatlah penting untuk menciptakan budaya organisasi dan meminimalisir stress kerja karyawan sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja dan mendorong tumbuhnya kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alwafi Ridho Subarkah. (2018). Tren Penelitian Reproduksi Gambar Udara Gambar Stereoskopik Nhk Giken, *151*(2), 10–17.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, *5*(3), 1–7.
- Dessy, F., & Sanuddin, P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *11*(3), 123–128.
<https://doi.org/10.32734/psikologia.v11i3.15782>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, *1*(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. *2*(1), 13–34.
- Marlina, N. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen Kcu Bandung*. 52.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, *1*(1), 67.
<https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Pamungkas Dany Galih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT.PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, Vol 4*, 369–380.
- Prakosa, G. A., Ciptomulyono, U., & Achmadi, F. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Kasmdi Kbs. *Bisma*, *11*(3), 283.
<https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6471>
- Prastowo, M. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal*. lib.unnes.ac.id
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, *7*(2), 121–130.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Rayon Manado Selatan The Infkuece Of Individua Characteristics, Job Characteristics, Self Efficacy And Employee Performance At. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 2858–2867.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, *14*(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, *31*(1), 58–65.
- Wilangun, T. O. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal*

Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(1), 22–47.

<https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47>

Zakaria Bahari. (2014). Metodologi penelitian ekonomi Islam. In *Konferensi Internasional Pembangunan Islam-i* (Vol. 69, Issue 11).